



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y clima organizacional en la
Institución Educativa Pública “Andres de los Reyes”,
Huaral 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Gladys Blanca Sifuentes Mendoza

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SIFUENTES MENDOZA, GLADYS BLANCA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ANDRÉS DE LOS REYES", HUARAL 2018

Fecha: 19 de enero de 2019

Hora: 3:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

SECRETARIO: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Firma:

VOCAL: Dr. Ulises Córdova García

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Mayora*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Estilos de Redacción APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Remigio, mi padre, que desde el cielo me sigue guiando en el buen camino de superacion.

A Olimpia, mi madre, que siempre me brinda su apoyo incondicional em mis logros.

A Angel, mi hijo, quien es mi motivo de mi superacion.

Agradecimiento

A mi casa de estudios Escuela de Posgrado” Universidad Cesar Vallejo”.

A mi profesor el Dr.Ulises Córdova García, por su asesoramiento en el desarrollo de la presente tesis.

Declarat6ria de autoria

Yo, Gladys Blanca Sifuentes Mendoza, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administraci6n de la Educaci6n de la Universidad C6sar Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo acad6mico titulado Gesti6n Educativa y Clima Organizacional en la Instituci6n Educativa P6blica "Andres de los Reyes", Huaral 2018", presentada en 185 folios para la obtenci6n del grado acad6mico de Maestra en Administraci6n de la Educaci6n es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las Notas empleadas en el presente trabajo de investigaci6n, identificando correctamente toda cita textual o de par6frasis proveniente de otras Notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboraci6n de trabajos acad6micos.
2. No he utilizado ninguna otra Nota distinta de aquellas expresamente seáladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigaci6n no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtenci6n de otro grado acad6mico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electr6nicamente en b6squeda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su Nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 enero de 2019

Br. Gladys Blanca Sifuentes Mendoza

DNI: 40792980

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y Gestión educativa según percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables Gestión educativa y clima organizacional, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la sétima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Pág.
Dictamen de Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
 I. Introducción	 xvi
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	56
1.5. Justificación del estudio	57
1.6. Hipótesis	58
1.7. Objetivos	59
 Método	
2.1. Diseño de investigación	62
2.2. Variables, operacionalización	64
2.3. Población y muestra	69
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	70
2.5. Métodos de análisis de datos	75
2.6. Aspectos éticos	77
 III. Resultados	 79
 IV. Discusión	 102

V. Conclusiones	107
VI. Recomendaciones	109
VII. Referencias	113
Anexos	129

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumento

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Permiso de la Institución donde se aplicó su estudio.

Anexo 6. Base de datos.

Anexo 7. Prints de resultado de confiabilidad y prueba de hipótesis

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalizacion de la Gestión Educativa	66
Tabla 2 Operacionalización de Clima Organizacional	68
Tabla 3 Distribución de los docentes de la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes “ ,Huaral 2018	69
Tabla 4 Baremos del cuestionario de Gestión educativa	72
Tabla 5 Baremos del cuestionario de Clima organizacional	72
Tabla 6 Validez de expertos para los instrumentos de evaluación	73
Tabla 7 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	74
Tabla 8 Coeficiente de fiabilidad de medición	75
Tabla 9 Valores de la correlación Rho de Spearman	76
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Educativa	79
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Institucional.	80
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Administrativa	81
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Pedagógica.	82
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión comunitaria	83
Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de	84

docentes sobre El Clima institucional

Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la motivación en el Clima institucional	85
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre el liderazgo en el Clima institucional	86
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la comunicación en el Clima institucional	87
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre los factores extrínsecos e intrínsecos en el Clima institucional	88
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Jerarquía de Necesidades en el Clima Institucional	89
Tabla 21	La Gestión Educativa y el Clima Organizacional	90
Tabla22	La Gestión Institucional y el Clima Organizacional	91
Tabla 23	La Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional	92
Tabla 24	La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional	93
Tabla 25	La Gestión Comunitaria y el Clima Organizacional	94
Tabla 26	Análisis de contingencia entre la Gestión Educativa y el clima organizacional	95
Tabla 27	Análisis de contingencia entre la Gestión institucional y el Clima organizacional	96

Tabla 28	Análisis de contingencia entre la Gestión pedagógica y el Clima organizacional	97
Tabla 29	Análisis de contingencia entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional	98
Tabla 30	Análisis de contingencia entre la Gestión Comunitaria y el Clima Organizacional	99

Lista de figuras

	pág.
Figura 1 Esquema sobre Clima organizacional de Litwin y Stinger (1968) citado por Gonzales y Gonzales (2010).	53
Figura 2 Modelo de Shneider y Hall (1982).	54
Figura 3 Tipos de Clima Organizacional	56
Figura 4 Niveles de la Gestión Educativa	79
Figura 5 Niveles de la Gestión Institución	80
Figura 6 Niveles de la Gestión Administrativa	81
Figura 7 Niveles de la Gestión Pedagógica	82
Figura 8 Niveles de la Gestión Comunitaria	83
Figura 9 Niveles de Clima Organizacional	84
Figura 10 Niveles de Motivación	85
Figura 11 Niveles de Liderazgo	86
Figura 12 Niveles de Comunicación	87
Figura 13 Factores extrínsecos y intrínsecos.	88
Figura 14 Niveles de Jerarquía de necesidades	89
Figura 15 Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Educativa y Clima Organizacional	95

Figura 16	Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Institucional y Clima Organizacional	96
Figura 17	Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Pedagógica y Clima Organizacional	97
Figura 18	Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Administrativa y Clima Organizacional	98
Figura 19	Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Comunitaria y Clima Organizacional	99

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar ¿Cuál es la relación entre la Gestión Educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes “, Huaral 2018 ?

La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, es de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 120 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables Gestión educativa y Clima Organizacional, se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de ,983 para el cuestionario de Gestión educativa y ,987 para el cuestionario de Clima Organizacional, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación entre Gestión educativa y Clima organizacional($r=0,848$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Palabras clave: Gestión educativa y Clima organizacional

Abstract

The aim of this research was to Determine What is the relationship between educational management and organizational climate according to the perception of teachers in the Public educational institution "Andres of Kings ", Huaral 2018”?

The actual research has a Quantitative approach, It Basic type, with a non-experimental design – transversal – correlacional With two variables. The population was formed by 120 teachers .was used the Survey as a data collection technique for variables Educational management and organizational climate, The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were Subject to the validity of content through the trial of three experts with a result of applicable and the value of reliability was with the alpha test of Cronbach With coefficients of ,0934 For the Educational management questionnaire And ,0946 For the organizational climate questionnaire, indicating a very high reliability.

The results of the investigation indicated What: Existed Relationship between educational management And Organizational climate $r=0,848$ and Sig. = 0,0

Keywords: Educational management y organizational climate.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Según la Unesco (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) la gestión educativa y el trabajo en equipo (como refiere al clima organizacional), desde antiguos esquemas, se ha llevado el sistema educativo pesimamente en su organización y administración en los distintos países, por ello menciona que se debe de reordenar y volver a estructurar la educación y priorizar cambiar en los sistemas educativos, para que en la gestión del director se realice una renovada imagen de cómo y con que grupos dirigir sus procesos y su autoridad, siendo necesario tener características que ayuden a cambiar este sistema de manera decisivo. Por ello menciona que se debe de realizar seis cambios con la que se debe de dirigir la Gestión Educativa para su gran cambio: Primero es necesario que se destine dinero en la formación de enseñanza hacia los docentes, de acuerdo a los conocimientos que se le debe de formar y la tecnología con la que se le debe de enseñanza, como segundo cambio se debe renovar la labor docente, para que se trabaje en forma colectiva para obtener resultados de metas de enseñanza en el estudiante. Así mismo en tercer cambio se refiere en cambiar el liderazgo del director, ya que el estado en cada país debe de invertir en como seleccionar para dicho cargo de dirección, como en la formación de enseñanza de directores, lo cual le servirá para dirigir y como supervisar la labor de la comunidad educativa con respecto al trabajo pedagógico. Como cuarto cambio en cuanto a ciertos requisitos de cómo llevar la autonomía y la meta de ser flexible con respecto a cómo el equipo docente toma las determinaciones sobre el manejo curricular con la que deben de laborar. Como quinto cambio se debe de dar distintas formas de dispositivos de valoración de conocimientos, actitudes y rendimiento, así como nuevas generaciones de responsables de evaluar el proyecto educativo y su funcionamiento claro del trabajo educativo. Y como último cambio es la inversión de nuevas formas de relacionar el trabajo del sistema educativo, la cual se debe de ser capaz de comprender y de registrar señales de la población con respecto a lo político, su cultura y la parte económica, para que se procese las

respuestas favorablemente en un ambiente de intervención y de acuerdos de formación educativo. (UNESCO, 2000, p.21)

Así mismo menciona, si se quiere dar un cambio educativo y se debe mostrar una educación de calidad, siendo para ello que en el cargo de dirección se presente en la institución educativa, un ambiente cómodo, que beneficie para la toma de decisiones y para el trabajo satisfactorio. De esta manera los docentes podrán relacionar sus labores, demostrando colaboración, compañerismo para un trabajo recíproco y se muestre una comunicación perenne para el funcionamiento de red de trabajo organizado. (UNESCO 2000 pp.5-6)

De acuerdo al informe del IGA (Informe de Gestión Anual) las metas establecidas no han tenido una correcta autoevaluación para subsanar errores que no ha permitido obtener la totalidad de sus metas de la institución. Por ello en la Institución educativa Pública "Andrés de los Reyes" se observó que el manejo de gestión del director tiene algunas falencias, en los factores tanto administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria, al ser una institución grande muchas veces trabajar organizadamente suele ser difícil, no se cumplió que todos los docentes se sientan comprometidos al cambio educativo. Por ello se observó, que la estrategia usada no funciona, ya que solo presentó, un parcial ambiente de trabajo, poca conexión en el grupo organizado para los docentes, así como el intercambio ideas, opiniones. Así como un leve trabajo sistemático y que los actores educativos como: padres de familia, el director, los profesores, el alumnado, la sociedad y otros agentes educativos, se encuentran inmerso a normas, principios y todo lo que permite tener un espacio y condiciones de aprendizaje para los estudiantes. Es importante que quien lidere trabaje en la Gestión institucional de una forma más organizada para facilitar a los docentes la labor en conjunto la distribución de actividades pedagógicas, de tiempo y espacios que facilite el cumplimiento de metas educativas. Así como en la gestión pedagógica en la búsqueda de metodologías, estrategias y recursos que ayuden en las prácticas pedagógicas. Siendo necesario en la gestión pedagógica se dio un parcial porcentaje de docentes propongan desarrollo de sesiones de tutoría, el uso de instrumentos para evaluar a los estudiantes, según

la característica del estudiante en la búsqueda de que toda su población de docentes reciba capacitación constante, en la búsqueda de sus docentes prioricen en aulas un trabajo en equipo de estudiantes. Para el enfoque pedagógico es necesario que el director se preocupe por lograr que su personal docente se organice, en la diversificación del currículo según nivel y ciclo del estudiante, así como que se aplique estrategias didácticas cada vez actualizadas, así como dar recomendaciones para subsanar debilidades encontradas durante las supervisiones de aula. Se observó que en la gestión administrativa no se ha notado un trabajo coordinado de los integrantes veedores del presupuesto de mantenimiento según las normas y lineamientos establecidos ya que aún falta adecuar los servicios higiénicos, tener rampas, brindar más seguridad de la integridad física, es decir brindar en los pabellones del segundo y tercer piso, con enrejados para salvaguardar la integridad del estudiante en los dos niveles. Es importante que la distribución de recursos educativos sea oportuna y buscar resolver estratégicamente la escasez de materiales.

En cuanto a la Gestión Comunitaria le hace falta usar estrategias para integrarse con su comunidad, los padres no se sienten motivados para comunicarse con los docentes, por conocer los logros de sus hijos y un mínimo de realización de proyectos de proyección social, así como la falta de interés por parte de la Municipalidad de Huaral para identificarse con la educación ya sea apoyando en la implementación de talleres u otras necesidades que requiera la institución educativa y/ o brindando durante las vacaciones útiles. Los padres de familia no apoyan en las actividades educativas de sus hijos. En la institución educativa se notó que en cuanto al clima organizacional, el director brindo un parcial ambiente de trabajo, donde la comunidad educativa no sintió mucho impulso motivador para ejercer su trabajo, tampoco busco la estrategia para lograr que su equipo docente en los ambos turnos, logre estrechar intercambio de opiniones, así como la falta de logro de un total liderazgo que beneficie que los grupos de trabajo, que sea capaz de que toda su comunidad educativa se integre en la toma de decisiones , que logre el director de que los agentes educadores se identifiquen con sus institución educativa y que los docentes sientan que tiene un trato igualitario, motivador y una satisfacción laboral. En

cuanto a su factor intrínseco un parcial grupo de docentes mencionaron que su lugar de trabajo no reúne las condiciones adecuadas que facilite su labor docente. Por ende surge la necesidad de que el director busque las estrategias ,que logre el nivel de relación que existe entre la gestión del director y su comunidad educativa, como también los niveles de necesidades que requiere el docente para fortalecer su nivel profesional que beneficiara para cumplir los objetivos de enseñanza de los estudiantes. En cuanto a las necesidades del docente se pudo notar que los no todos los docentes no pueden relacionarse en beneficio de toma de decisiones educativas, hace falta una infraestructura y ventilación adecuada para facilitar la enseñanza en los estudiantes.

Por eso se sugiere que el Director de la Institución “Andres de los Reyes” de Huaral, priorice realizar un diagnóstico para mejorar el Plan Anual de Trabajo del año siguiente y se logre una buena Gestión educativa, bajo un clima Organizacional positivo.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajo previos internacionales

Medina (2017) refirió en su *Tesis Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. El trabajo de la investigación es de tipo descriptivo, con una técnica correlacional la población de docentes de la institución es de cincuenta (50), lo cual se tuvo que distribuir en dos grupos de veinte y cinco (25) en cada una de las dos secciones para objetos de estudio. A primera vista, al comparar los resultados de la medición, se puede deducir que el clima organizacional si influye en el desempeño, pero con un nivel muy bajo. Se obtuvo como resultado en segunda medición en un nivel bajo al clima en 13,06 y en un nivel medio en la evaluación de desempeño en un 91,7%.

Según Zanz (2017) desarrollo una investigación titulada al Clima organizacional su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Facultad Regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo-cualitativo, un nivel descriptivo explicativo. En dicha investigación tuvo una

población de 88 trabajadores y funcionarios, la cual trabajo con una muestra de 59 trabajadores y funcionarios. Para la recolección de datos se usaron en los instrumentos a dos grupos diferentes, uno a los trabajadores y otro a los responsables de Áreas. Al finalizar el análisis estadístico arrojaron que el clima organizacional en la DAREM fue favorable, el distanciamiento que hay en los agentes de la población se consideró de manera intermedia, favorable y desfavorable. Se consideró motivar a las autoridades para lograr un clima favorable, generando un ambiente propicio evitando las decisiones individuales fortalecimientos para las decisiones colectivas.

Contreras y Jiménez (2016) realizó una investigación referida *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Tiene un estudio de tipo descriptivo, correlacional y explicativo.* Con un enfoque cuantitativo-descriptivo, una metodología no experimental, un diseño transversal. Para el test Pitcher de la investigación de liderazgo se trabajó con una población de 130 estudiantes y otros funcionarios, para la evaluación de clima organizacional se trabajó con un corte representativo de 29 (docentes, directivos y funcionarios). Pero surge preocupación de desaprobación en los directivos N°1 Y N°5, los resultados nos muestra que los directivos N°1 y N°5 ya que representan niveles altos de desaprobación en su trabajo directivo, por ejercer muy jóvenes sus funciones. Pero en los directivos N°2 llegó en un 42.7% de aprobación. Como resultado de la investigación arrojó que existió un nivel de 0.97 de correlación negativa muy fuerte entre dirigentes en el clima, con una 0.50 de media negativa para la buena relación entre las tareas pedagógicas y administrativas que se debería observar en el colegio, la cual nos refiere que no existe. Pero arroja en la investigación. En el resto de correlaciones se aprecian niveles positivos considerables, por encima de 0.75, muy fuertes, por encima de 0.90, y superiores a 1.00 que dan una correlación perfecta para los funcionarios. Esto nos refiere que en el colegio se debe de priorizar en trabajar en motivar la labor de director para elevar que los docentes trabajen satisfactoriamente, la cual causa que se de una bajo clima organizacional. Los resultados del clima organizacional se demostró que un control resaltante a lo que debería tener el colegio, por ello la recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo.

Castro (2015) en su trabajo de investigación *El Clima Organizacional y la cultura como factores relevantes en la implementación de un proceso de Gestión Educativa*, cuyo tipo de investigación es no experimental, explicativo porque se investigó la información sobre las variables y descriptivo pues se necesita medir. Para dicha investigación se realizó un cuestionario a 30 personas anónimas que se prestaron para dicho cuestionario. Luego de realizar el análisis se observó que los directores son los que marcan las pautas desarrollar el clima y la cultura de la institución. Se notó que los actores que forman parte de la institución educativa se resistían al cambio por ello una forma de afianzar a lo ya experimentado se dio dicho resultado. En la población de los actores de la institución un 26% tienen son inadecuados para la capacitación, un 24% son adecuada y un 50% de la comunidad educativa están medianamente capacitada. Con el cuestionario se detectó que un 34% de docentes tienen una inadecuada posibilidad de desarrollo; un 27% de docentes son adecuadas para la posibilidad de desarrollo y un 39% de los docentes están medianamente capacitada para recibir posibilidades de desarrollo. En cuanto a la administración y organización del trabajo se tiene que un 67% de los docentes lo hacen de manera adecuada, un 7% de manera inadecuada y un 26% de manera regular. Pero en cuanto a la comunicación un 4% se da de manera inadecuada y un 62% de los docentes lo realizan de manera buena. En cuanto la relación jefe-colaborador se tiene que un 0% de los docentes lo hacen de manera incorrecta y un 79% lo hacen de manera buena. Pero en el trabajo en equipo los docentes lo hacen inadecuadamente en un 5% y un 52% lo hacen de manera regular, pero un 43% lo hacen de manera correcta. La motivación y retribución en los docentes se dan en un 45 de manera incorrecta, un 46% de manera regular y un 50% de los docentes lo hacen de manera correcta. Pero en la creatividad e iniciativa lo hacen en un 3% de los docentes de manera incorrecta, un 36% de manera regular y un 61% lo hacen de manera suficiente.

Ortiz (2014) en su tesis *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y Jose Cecilio del Valle Municipio del Distrito Central-Tegucigalpa*. Se trabajó en un enfoque de investigación cuantitativo, de

tipo descriptivo y un diseño no experimental. Se tomó como muestra a 46 centros de educación básica, que están ubicados en la zona urbana y rural del municipio del Distrito Central y se tomó como muestra a 2 centros de Educación Básica urbanos y 2 rurales del Departamento de Francisco Morazan. Al final de la investigación se obtuvo que los datos obtenidos de gestión, refiere que es parte fundamental con respecto a identidad, principio y valores en los centros Básica, ya que ello sirve para desarrollar las acciones de parte metodológica y estratégica para que se tenga una gestión positiva. Se percibe en los resultados que existe una gran aceptación de liderazgo ya que el director tiene un trato igualitario y aceptable; pero hay una pequeña minoría de docentes que piensan que no hay una buena relación entre director y docentes. El investigador muestra que la gestión escolar, supervisión, planificación y gestión académica, son esenciales para que se dé un liderazgo pedagógico, observándolo desde la parte de gestión educativa y la mejora en la calidad educativa en los centros básica.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Sifuentes (2014) en su tesis titulada *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Pública Andrés de los Reyes del Nivel, Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y una población de 60 docentes, para lo cual se usó un cuestionario tipo encuesta, cuya finalización de datos en la prueba de spearman, en su primera conclusión arrojó una relación moderada de 0.397, $p < 0.05$, entre ambas variables, en su segunda conclusión se demostró con el análisis que Gestión Institucional y Clima Organizacional se concluyó de correlación de spearman de 0,400, $p < 0,002$, la cual significa una relación positiva débil entre ambos. Como una tercera conclusión se tuvo que la gestión administrativa y el clima organizacional se ha obtenido que según el prueba de spearman se dio un 0,398, $p < 0,002$ como resultado. Por última conclusión se obtenido que la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional se obtuvo en la correlación de spearman de 0,31, $p < 0,016$, que significa una relación positiva

débil. En este sentido se aprueba la hipótesis que planteó el autor de que se relaciona directamente la gestión y clima organizacional.

Según Effio (2017) en la investigación titulada *Gestión educativa y Clima Institucional en docentes de la Institución educativa N°80414 Ricardo Palma.Pacasmayo-2017*. Dicha investigación se basó en un diseño no experimental correlacional, un método de análisis hipotético deductivo, con una técnica fue la encuesta y cuyos instrumentos fue el cuestionario. Tuvo un población muestral es de 15 docentes, con una muestra no probabilística única. Al término de la investigación se obtuvo una correlación entre las variables de gestión educativa y Clima Institucional una relación alta y directa, correlación Rho de Spearman es $r = 0.917$, mostrándose un P valor menor a 0,05 aceptándose la hipótesis investigación y rechazándose la hipótesis Nula, la cual se dio una alta relación directa. Cuyo porcentaje de nivel de relación de Gestión educativa fue de 53% .

Palomino (2017) realizó una investigación referida *Gestión Educativa y Clima Laboral en la Institución Parroquial "Nuestra señora de Montserrat"*, en su investigación quiso investigar el vínculo entre Gestión educativa y clima laboral .Su investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal correlacional, cuya muestra utilizada es de 120 docentes y dos instrumentos ,uno para cada variable. En su resultados se demostró que Gestión educativa y Clima Laboral tuvo una correlación de spearman de $r = 0,670$ u P valor igual a '0,000

Perez (2014) en su investigación titulada *Clima organizacional y gestión Institucional en las instituciones educativas de la Red n°1 del distrito de Ate*. Esta investigación tuvo como fin buscar si se relacionan ambas variables ,esta investigación se basó en enfoque cuantitativo de tipo básico correlacional y método hipotético deductivo .En esta investigación se tomó una muestra de 60 docentes ,lo cual se tuvo que realizar un estudio de análisis descriptivo para ver el grado de relación que existe entre ambas relaciones .Al termino de dicha investigación se concluyó que hay una relación significativa entre la variable 1 y la variable 2 de 0,875 puntos .

Espinola (2013) en su tesis titulada *Gestión Educativa y Satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas estatales Ugel 01 del Distrito de Pachacamac 2013*, con un diseño de tipo no experimental transversal, con una población de 118 docentes. Esta investigación es una de tipo cuantitativa no experimental y transversal ; cuya investigación tuvo como fin estudiar si existe o no una relación entre ambas variables al termino de usar una técnica de encuesta para sostener si existe o no una relación entre ambas variables, se concluyó dicho estudio; que después de analizar los datos obtenidos, se determinó que existe una relación moderada en ambas variables, lo cual arrojo la prueba de Spearman ($Rho=663=000<0,0$), lo cual nos da a conocer que al finalizar analizar los datos ,solo existe una relación moderada entre ambas variables .

Carrasco y Arce (2013) investigo en su tesis titulada *Clima organizacional y gestión institucional de las I.E. privadas Pitágoras de Comas y San Juan de Lurigancho-2013*. Empleándose una investigación de tipo descriptivo no experimental, con un diseño transversal. Se empleó un muestreo a 80 docentes, que ayudara a ver si hay una relación en la hipótesis. Al término del resultado de dicha investigación se menciona que un 40% de docentes están de acuerdo que conviven en un clima organizacional moderado y un 235 lo consideran una convivencia no tolerante. Al termino del estudio se concluyó que no existe relación en ambas variables al usar la prueba de correlación de speraman que resulto $= 0.017$, que demuestra que las variables no se encuentran ligadas debido a que el valor de significación $p=0.878$ es mayo al valor de significación teórica $=0.05$.Ya que la dimensión del clima organizacional no tiene relación con la gestión institucional según la prueba de correlación de speraman, lo cual al termino del vaciado de datos de las encuestas arrojo en la prueba de Speraman en su prueba significación no se encuentra ligada una variable a la otra.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Educativa

Señalo a la gestión educativa como un grupo ordenado y organizado de docentes, padres de familia, director, el alumnado, la sociedad y otros agentes

educativos que trabajan de forma relacionada en diferentes aspectos o elementos, siempre inmerso a normas, principios y todo lo que permite tener un espacio y condiciones de aprendizaje para los estudiantes. (Poggi, Tiramonti, Arguedo, Frigerio citado por UNESCO, 2011, p.32)

Rico (2016) definió como el conjunto de pensamientos, medios materiales que requiere una institución educativa, con el propósito de lograr objetivos específicos para el desempeño eficaz, eficiente y efectivo de la institución. (p.57). Así mismo Torres (2015) señaló que la gestión educativa es el grupo de una organización íntegro de las instituciones educativas, ya que para que se cumpla las metas establecidas, es necesario que quien lidera la gestión, debe de trabajar con su comunidad educativa totalmente relacionados tanto horizontal y verticalmente para trabajar con un método educativa exitoso (p.3). Según el autor Martinez y Rosado (2014) refirieron a la gestión educativa como en el trabajo organizado que se da en la institución educativa. Resalta la constante comunicación que se da entre colegas, los materiales educativos, instrumentos, el desempeño del docente el aula y la forma organizada que se trabaja a nivel institucional. (p.11).

Según Mendoza y Aparicio (2016) refirieron como la parte importante el papel del director, el trabajo integrado con el docente en aula, el sistema educativo se realizara de forma organizada y con ayuda de estrategias, metodologías en la enseñanza –aprendizaje los estudiantes serán los más beneficiados. El director debe ser un líder, para resolver en conjunto con los actores educativos, los posibles problemas (p.42). Así mismo Riverosa (2007) citado de Mendoza y Aparicio (2016) señaló que la gestión educativa trabaja en forma conjunta, el director y su plana docente. Para el funcionamiento pleno, el autor menciona que la labor docente y el manejo del director van relacionado porque para que la práctica pedagógica funcione sin problemas, el director tiene que brindarle los materiales educativos que requiere, así como orientaciones de cómo mejorar algunas falencias que requiera en la ejecución de clase y de estrategias metodologías que requiera. Los padres de familia, las instituciones locales y de la comunidad son parte esencial ya que forman parte de la educación de los estudiantes, materiales educativos y/o los recursos de

manteamiento son parte para lograr los fines educativos de cada institución educativa (p.45). Señalo el autor Chacón (2014), señalo a la Gestión Educativa como el trabajo disciplinario de los docentes en lo pedagógico, administrativo e institucional, porque para los autores la disciplina es esencial para el ámbito educativo, porque de ello depende que los docentes cumplan a cabalidad el objetivo de lograr que el estudiante sea competente (p.152)

Señalo Amarante (2000) citado por chacón (2014) define a la gestión educativa como la forma de funcionar una institución educativa, al mando del director para llevar un liderazgo para la toma de decisiones, la forma de orientar el trabajo educativo, la búsqueda de estrategias /herramientas adecuadas para la evaluación de los aprendizajes del estudiante, el uso de los procesos pedagógicos de aula, saber manejar las reuniones con los miembros de la comunidad educativa ya que el director debe de llevar una relación coordinada con los docentes para en todo lo relacionado con el sistema educativo en la institución educativa. (p.153). Según Ahlo (2013) citado por de Chacon (2014) menciono que es saber liderar un cargo, que requiere de responsabilidades para saber llevar de forma ordenada en coordinación con los docentes el trabajo educativo. Por ello es importante que el que dirige la institución debe de tener en cuenta que su trabajo de debe de ser comprensivo, saber promover la comunicación, como base de relación entre colegas y que debe de tener la capacidad de resolver posibles problemas internas y externas y la comprensión de los problemas mundiales como responsabilidad social. (p.155). Señalo Miñana (1999) citado Rico (2016) que la gestión educativa se resalta es el trabajo organizado de todos los actores educativos ya que en manos de toda la comunidad educativa se tome los cambios constantes que se debe realizar para tomar decisiones que beneficien el objetivo. (p.58)

Señalo Cassaus (1999) citado por Rico (2016) que la gestión no se refiere solamente con el trabajo ordenado interiormente, así también se refiere a como los docentes trabajan con el entorno educativo: padres de familia, instituciones privadas que deseen apoyar con la educación (p.58). Señalo Farfan, Delgado y Saenz (2016) que se centra en el proceso de tener estrategias de manejar el sistema educativo por parte de quien lidera la gestión y la

comunidad educativa, con el fin de obtener una calidad educativa de excelencia (p.1). Menciono Casassus (2000) citado por Farfán, Delgado y Saenz (2016) “que la gestión educativa busca abarcar el ámbito educativo, porque al trabajar en forma organizada, con disciplina y constante comunicación entre colegas, será crucial para lograr éxito educativo”. (p.181)

Señalo Alvarez, Ibarra y Miranda (2013) a la gestión en una institución educativa ayuda a el trabajo administrativo, para que el desarrollo educativo se de una forma ordenada en asuntos financieros, productivas y de servicios, así como el constante avance del proceso administrativo (p.151). Mencionaron Correa., Correa y Alvarez (s.f.) que la gestión educativa es la base universal de la administración y la gestión para el funcionamiento de la institución educativa, siendo necesario que quien dirija se preocupe por el avance educativo. Actualmente la gestión es vista como una disciplina que se preocupa por el trabajo ordenado en las instituciones educativas (p.1). Señalo Santos (2015) menciono que la gestión educativa es parte fundamental para mejorar la calidad educativa del estudiante y el manejo administrativo, lo cual beneficiara el rumbo de objetivos de cada institución educativa. Desde el ámbito pedagógico la gestión ayuda que se mejore notoriamente el aprendizaje del estudiante, que el docente y la comunidad educativa trabaje en forma relacionada bajo un liderazgo positivo, que beneficie el propósito del cumplimiento de metas establecidas (p.2)

La Ley general de educación del Ministerio de Educación (2002) citado por Manrique (2011) Refirió a la gestión educativa como descentralizado, flexible, dentro de un marco del respeto a la manera autónoma en la que se trabaja en la práctica pedagógica, la favorece la actividad educativa de las instituciones educativas. Por ello el Ministerio de Educación menciona que es importante que la parte educativa se maneje a través de Consejos Educativos que se encargaran de llevar la calidad educativa de una manera descentralizada. Un trabajo interrelacionado en la parte del trabajo pedagógico del docente en aula, la parte administrativa; así como los la eficiencia de los docentes en su labor de practica pedagógica, el respeto a la libre opinión y el trato equitativo que se da el director a la comunidad educativa; todo ello beneficiará a la enseñanza

del aprendizaje al estudiante y lograr que ellos sean capaces de resolver problemas en sociedad (p.19)

Según los autores Poggi, *et al* (2011), mencionaron las siguientes dimensiones para la gestión educativa:

1.3.2. Dimensión1: Gestión Institucional

En este tipo de Gestión se enmarca un trabajo ordenado y un análisis de acciones sobre las distribuciones de la labor docente, para buen funcionamiento de la Institución Educativa. Siendo necesario que se labore con un organigrama con distribuciones de tiempo y espacios adecuados para el aprendizaje del estudiantes; así como vínculos laborales, formas de comunicarse y estilos en las prácticas pedagógicas, y actividades que identifican a la institución (Poggi, *et al* 2011, p.36)

Según el Plan de Gestión Institucional (2018) menciona que se trata de un plan determinante dentro de la selección de actividades de planificación y el uso del presupuesto, en trabajo conjunto de director y la comunidad educativa, que permitirá cumplir con metas establecidas (p.31). Así mismo Guillen (2017) refirió que la gestión de las instituciones educativas, comprende el trabajo coordinado del director en el ámbito administrativo, gerencial, la labor pedagógica de los docentes, el manejo económico de la institución educativa, así como el apoyo del CONEI de docentes y padres de familia para priorizar las necesidades de la institución educativa. Dicha gestión también se preocupa por realizar proyectos educativos, el desenvolvimiento del trabajo administrativo y el saber, el director debe saber coordinar con los actores educativos la planificación, programación del currículo y de orientar el trabajo educativo para el logro de los aprendizajes de los estudiantes (p.58)

Señalaron Acevedo,Valenti y Aguiñaga (2017) a la gestión institucional abarca todo un sistema educativo en la institución educativa, de una manera compartida en el trabajo coordinado, con las agentes educativos. Por ello es importante que el director realice el monitoreo en la práctica pedagógica de manera más o menos continua, no de una manera autoritaria sino de manera positiva, dando sugerencias de cómo mejorar las debilidades encontradas en el

monitoreo en las aulas, el trabajo en conjunto dará frutos de retroalimentación en beneficio de mejorar las debilidades en la práctica pedagógica (p.63). Así mismo Elmore (2010) citado por Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) menciona que el trabajo del director y el docente para el buen funcionamiento del sistema educativo es básica, ya que si el director luego de realizar el monitoreo debe saber dar sugerencias de mejoramiento de mejorar falencias que haya encontrado en la ejecución de la sesión, de esta manera el docente debe realizar su trabajo de aula, aceptando sugerencias de mejoramiento de procesos pedagógicos, todo con el fin de subsanar errores en el monitoreo realizado, de esta manera en un próximo monitoreo, el docente debe mostrar mejoría en su ejecución de clase, de esta manera se logrará desarrollar competencias en el estudiante (p.63)

Señalaron López, Sanchez y Rojas (2015) que la gestión Institucional se centra en la enseñanza - aprendizaje que recibe estudiante, las estrategias que realizan la comunidad educativa para su labor de guía educativa, el trabajo organizado que realiza el sistema en la parte administrativa en una institución educativa (p.112). Según Frigerio y Poggi (1992) señalo como organizacional, ya que por ser parte fundamental de cada institución educativa, en ella se ve los aspectos de repartición de trabajos, de tiempo, la manera de organización de toda la plana docente (p.1)

Dimensión 2: Gestión Administrativa:

El Director en la gestión administrativa tiene la labor de conducir el trabajo educativo dentro de un margen organizado. Dicha labor de dirección debe dirigir los bienes humanos, elementos educativos, dinero de la institución Educativa y los enviados por entidades educativas. Así como el control del trabajo de la comunidad educativa, tiempo de ejecución de sesiones, ingreso del personal docente y alumnos, de seguridad, procesos técnicos, de tiempo; como también el cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. (Poggi, 2011, et al p.36)

Según Villazán, Casanova y Chávez (2018) mencionaron que en la empresa va en mejora según la gestión administrativa y de acuerdo a como se trabaje ordenadamente y a la tecnología que se use en su producción, se dará la producción de sus productos, producción flexible, la innovación tecnológica, la mejora continua y la baja tecnología de la información con la producción, son un problema en la actualidad. Señalo Mendoza (2017) que la parte administrativa de cómo se maneja las empresas ya que depende de su buen manejo los aportes tecnológicos y un buen aporte económico que se obtendrá una producción cada vez en mejora. En cuanto a la parte educativa, está a cargo del director que se encarga de que encamine organizadamente el buen funcionamiento de la calidad educativa, gracias a materiales educativos acordes a cada edad del estudiante, el uso de avances tecnológicos y el buen uso económico que realiza para las necesidades que requiere la institución educativa; todo con el fin de que se cumpla los fines educativos. (p.951)

Señalo Ramirez, Ramirez y Calderon (2017) gestión administrativa, permite seguir progresando a la institución educativa por medio del buen trato al trabajo docente ya que de ello depende el mejoramiento de la enseñanza al alumnado y de que se desarrolle objetivos propuestos, como símbolo de que hubo un trabajo organizado entre el director y el docente. (s.p). Señalo Regalado (2016) como el desarrollo de encaminar el trabajo del director en el sistema educativo, con el fin de dirigir y conducir el trabajo docente para lograr objetivos propuestos de toda una comunidad educativa de una forma organizada para el cumplimiento proyectos educativos propuestos (p.25)

Menciono Romero (1982) citado por Rico (2016) que la parte administrativa en la educación es un la manera de integrar los recursos económico y la forma como los docentes participan en la organización de actividades educativas para cumplimiento de metas. (p.57). Señalo Ramírez, Hernández y Castaño (2015) que la gestión administrativa, forma parte importante de la gestión educativa, pues depende de ella que se trabaje organizadamente, ya que se relaciona el trabajo docente, las estrategias se usa para enseñanza aprendizaje, el buen uso del financiamiento, por lo tanto es

necesario que exista un buen manejo administrativo si se quiere obtener un exitoso fin educativo. (s.p)

Según Munch (2014) señalo a la administración como la forma de dirigir el director para el cumplimiento de una serie de actividades educativas, hacerle seguimiento a los recursos económicos o el presupuesto que recibe; es importante que el director haga uso de su gestión para el logro de fin educativo. (p.18). Señalo Gvirtz (2011) citado por Aristulle y Rinaudo (2016) que la parte de técnico-administrativa refiere a la parte normativa del trabajo en la institución educativa, así como a la gestión del director para liderar el funcionamiento completo de la comunidad educativa, configurando un liderazgo marcadamente burocrático, por lo que es deseable tener presentes las otras dimensiones con el objeto de propiciar un equilibrio en el desempeño. (p.10)

Señalo Garza (2006) citado por Ramos (2015) señalo la administración es la manera como el Director dirige el trabajo educativo, se encarga de que todos los integrantes educativos cumplan con sus funciones, para el logro de objetivos educativos, en beneficio del estudiante. (p.682). Señalo Garza (2006) citado por Ramos (2015) señalo la administración es la manera como el Director dirige el trabajo educativo, se encarga de que todos los integrantes educativos cumplan con sus funciones, para el logro de objetivos educativos, en beneficio del estudiante. (p.682)

Leonarte (2014) menciona que la parte administrativa es de suma importancia para quien dirige la institución educativa para que informe sobre lo que se ha obtenido durante su instancia en el cargo, así como lo que se ha estado logrando en administrativamente, económicamente dentro de la institución educativa y los aportes que recibe desde fuera, en beneficio del aprendizaje del estudiante. (s.p). Así mismo Frigerio (1992) citado por Farfán, Delgado y Sáenz (2016) señalo a la gestión administrativa, como la forma de analizar las acciones que tiene el director, para el uso de recursos financieros, humanos, así como el manejo de la información significativa clave para la toma de decisiones. Por lo anterior esta dimensión se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una

institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales (p.182)

Dimensión 3: Gestión Pedagógica

En la labor de la gestión pedagógica se integra la forma de enseñanza, se incorpora la diversificación y programaciones sistematizadas currículo, el trabajo en conjunto en la elaboración del (PCI), los diversos métodos de enseñanza, las estrategias didácticas que se emplea en la enseñanza, la evaluación permanente de los aprendizajes de los estudiantes, el uso de materiales y recursos educativos. (Poggi, 2011, *et al*, p.36)

Señalo Frigerio (1992) citado por Farfán, Delgado y Sáenz (2016) a la gestión pedagógica como la forma que tiene cada institución educativa de las distintas características de las actividades propias, que la diferencian de otras y los aportes que dan docentes tanto a nivel pedagógico, administrativo. Los docentes en aula se convierten en los actores que se encargan de brindar conocimientos con distintos métodos y/o estrategias que se encargaran del aprendizaje y los criterios de evaluación de los procesos y resultados. (p.181). Menciono Aristulle y Rinaudo (2016) a la gestión el autor destaca que se encarga de organizar el funcionamiento del trabajo en aula, la cual la ejecución, la elección de estilo de enseñanza y estrategia de enseñanza, solo lo debe tener el docente de aula; y el director será encargara de brindar apoyo para el mejoramiento de la misma. (p.13)

Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017) refirió a la gestión pedagógica como la eficiente trabajo del docente en aula, lo cual ayudara al logro de competencias del estudiante; ello se mostrara cuando al termino de año se evidencia en su tarjeta informativa el avance del alumno. Es importante tener en cuenta que en esta gestión, se toma en cuenta en la formación del estudiante, la parte actitudinal, procedimental y cognitiva, para su formación integra. (s.p). Así mismo Mendoza y Aparicio (2016) definió a la gestión pedagógica intervienen las actividades educativas que se realiza en una institución educativa así como la parte ética del docente, la política educativa;

las prácticas educativas; partiendo desde la infraestructura en la que se desarrolla la enseñanza, tanto como la forma de monitoreo que realiza el director y las sugerencias que manifiesta ,como planifica, dirige y el control que realiza en organización con los miembros de la comunidad educativa, con el fin de propósitos educativos. (p.41)

Al respecto, Rivarosa (2011) citado por Mendoza y Bolívar (2016) refirió que enmarca en los logros de competencias para el estudiante, cuando realiza su labor docente, con ayuda de estrategias y materiales educativos que faciliten el aprendizaje (p.47). Señalo Espinel (2002) citado por De la Cruz (2017) que la gestión pedagógica como la forma de trabajo en conjunto y la elaboración de proyectos educativos que tiene cada institución educativa. Así mismo en la práctica pedagógica es exclusivo del docente del aula, como también se incluye en esta gestión la parte formativa y de actualización del docente. (s.p)

Señalo Mendoza y Bolívar (2012) que la gestión pedagógica, es el trabajo mutuo entre los docentes y el personal directivo de una institución educativa para que se logre las distintas competencias, potencialidades de los estudiantes para la formación íntegra del estudiante (p.47). Señalo Sando´ (2010) que la gestión pedagógica es la labor administrativa y la jurisdicción que toma del currículo para su buen uso ya que le permitirá conducir a la comunidad educativa en las funciones pedagógicas para que se obtenga resultados positivos tanto en manejo de curricular y el logro de los aprendizajes de los estudiantes. (p.46)

Señalo López (2012) citado por Mendoza y Bolívar (2012) a través del manual del director, resalta la gestión pedagógica es el proceso global para dinamizar el funcionamiento institucional, se ejercita mediante la influencia personal sobre los recursos, medios, técnicas, personal docente y no docente tendiente al logro de objetivos y metas. (p.46). Así mismo Rodríguez (2000) refirió a la gestión pedagógica es la asistencia, el tiempo de ingreso a los labores del docente, así como la organización de los docentes para realizar las actividades programadas, contenidos, recursos educativos, el uso de tiempo para la ejecución de las sesiones; es decir compete todo el aspecto

pedagógico, tanto al trabajo del docente y el logro de objetivos del estudiante. (p.42)

Señalo Ezpeleta y Furlan (1992) citado por Mendoza y Bolivar (2012) definió a la gestión pedagógica como la administración y a la participación de toda la comunidad educativa dentro de las organizaciones en la cual se encuentran, por ser de gran importancia el procesos, las determinaciones de cómo debe funcionar la institución educativa. (p.16). Según Muñoz y Perez (1992) citado por Lusquiños (2005) definió como el grupo de organización de cómo se planifica, organiza, y controla cada organización, con el fin de que quien dirige las instituciones educativas trabaje de una forma más organizada. (p.71)

Dimensión 4 : Gestión Comunitaria:

La gestión comunitaria refiere a la integración de la comunidad en las distintas actividades de la Institución educativa, en los conocimientos, en las necesidades y demandas. Siendo importante la participación de los padres de familia, agentes gubernamentales educativos entre otros aportantes, con fines de logros educativos en los estudiantes. (Poggi, *et al*, 2011, p.37)

Según Yela, Grijalba, Achicalza y Ramirez (2017) definió en el texto se define como el involucramiento de los padres de familia en las actividades educativas, que benefician a sus hijos y puedan ayudar en su formación integral (p.231). Según, Nuvaez, Vargas y Nuvaez (2015) definió a lo comunitario como un pequeño factor social que forma parte de la comunidad educativa como: los padres de familia, instituciones gubernamentales que se encuentran relacionadas y que tiene como prioridad apoyar a las actividades educativas (p.5). Señalo Perez, Vallejo y Cordoba (2014) que la gestión es la participación constante de los padres de familia en las distintas actividades educativas, para lograr una institución educativa diversa. (s.p)

Señalo Sanchez (2014) que la gestión comunitaria como la forma de realizar acciones en la comunidad, como parte de representar apoyo en el aspecto educativo (s.p). Según Arias (2011) menciona que la gestión comunitaria es importante para solucionar distintas problemáticas que aquejan

a la institución, ya que realizar distintos proyectos que ayuden en el bienestar de la institución educativa, es necesario la participación de la comunidad, los agentes gubernamentales y no gubernamentales, que quieran apoyar con el avance educativo, dicho apoyo lo hacen sin fines de lucros, solo con fines de logros académicos, para los estudiantes (p.294)

Por ello Araque (2010) citado por Mendoza, Bolivar (2012) menciono que para que en los proyectos educativos se involucre los padres de familia y actores gubernamentales, es necesario incluir proyectos educativos productivos, ya que de esta manera el padre de familia estará interesado con su hijo y serán vigilantes perennes en el aprendizajes del estudiante, de esta manera se lograra las metas educativas, porque hoy en día el padre y la institución educativa deben trabajar en constante relación (p.44). Según Otero y Caridad (2009) citado por Sánchez (2014) mencionaron que la gestión comunitaria implica insertar la participación de los actores de la comunidad y agentes de gobiernos y privadas de manera perenne, ya que de esta manera se estaría involucrando su participación en los proyectos comunitarios en el mejoramiento de la educación en las instituciones educativas. (p.131)

Según Echeverría (2004) citado por Sánchez(2014) menciono que desde hace años el apoyo de la comunidad y agentes externos (Regional y no gubernamentales) son parte esencial si se quiere lograr que una institución educativa quiera marcar la diferencia frente a otras, ya que al tener más apoyo será beneficioso para enmarcar ser una institución educativa competente (p.133). Según Poggi y Frigerio (1992) “definieron como un grupo de labores que generan la intervención de distintos agentes para la toma de determinaciones y participación para las diferentes actividades que requiera la institución educativa” (p.2)

Según Sanchez, Ibarra y Miranda (2003) menciono que la gestión comunitaria se encarga de incentivar la participación de cada uno de la comunidad educativa, reforzándose se así una relación entre institución educativa y la comunidad para reflexionar desde el punto de vista culturales, para la toma de decisiones, soluciones de demandas, necesidades, normas de convivencia, cuya relación organizada beneficie al estudiante en el

cumplimiento de objetivos. (p.152). Según Otero y Caridad (2009) citado por Sanchez (2014) menciona que en la gestión comunitaria n Otero y Caridad (2009): la gestión comunitaria implica involucrar de manera efectiva los diferentes actores del entorno en el desarrollo de los proyectos comunitarios. (p.131)

Enfoque de la gestión educativa

Refirió que se debe buscar alternativas de cambiar los enfoques de la gestión educativa, ya que al darse un enfoque tradicional y burocrático que se está ejerciendo actualmente, caracterizada por un trabajo centralizado en reglamentos, con un liderazgo autoritario la cual perjudica el avance educativo. Para ello Alvarado plantea un nuevo enfoque moderno, en la cual menciona que las ideas precisa en la cual se debe de tener en cuenta si se cumplir objetivos específicos. En ella menciona que se debe de plantear un enfoque gerencial y sistemático, para realizar metas establecidas en bien de lograr los objetivos establecidos en una institución educativa. (Alvarado 1997, citado por Revista U.N.M.S.M, 2014, p.23)

Enfoque gerencial: Lo refirió que este enfoque permitiera que se labora y se administre ordenadamente el desarrollo de las actividades educativas. Siendo importante la priorización del potencial humano en la Institución educativa, para la realización profesional del docente, así como el uso adecuado de los recursos educativos que requiere el docentes, la búsqueda de mejores salarios, que donde toda los actores educativos se involucren para la toma de decisiones con el fin de beneficiar la calidad educativa para el cumplimiento de objetivos de cada institución educativa. (Alvarado, 2006, citado por la U.N.M.S.M, 2014, p.56)

Enfoque burocrático: Este enfoque menciona que es la forma de organización de las personas para una máximo logro, por ello en sistema educativo, se refiere a la manera como administra el gobierno, la calidad educativa, mediante su buen manejo de poder político lo cual será beneficioso para el desarrollo del pueblo. Dicho enfoque refiere a un trabajo organizado, según reglas

establecidas, mediante un trabajo repartido y sistemático, siguiendo la gestión de quien dirige el cargo jerárquico, con respecto al trabajo de los docentes. Para un trabajo burocrático prioriza que se la comunidad educativa se rija a trabajar según reglas, normas, para un trabajo organizado y la ejecución de las actividades educativas. (Weber 1993, citado por Supo, Ascama, Legua y Melgarejo, 2012, p.181)

Enfoque sistemático: Este enfoque se refiere a la manera de trabajar el sistema educativo, de una manera unida donde se involucra distintos elementos como : docentes, estudiantes, el manejo del currículo, materiales educativos, infraestructura, etc. Dichos elementos se relacionan armónicamente con el fin de lograr metas educativas; lo cual es llamada un trabajo sistematizado que actualmente el estado viene proponiendo realizar de una manera que se desarrolle el sistema educativo a nivel nacional de una manera más integrada, de los actores educativos, solo así se podrá cumplir en su totalidad los fines educativos propuestos en una institución educativa y logren resaltar con respecto a otros. (Alvarado, 2006, citado por la Supo, Ascama, Legua y Melgarejo, 2012, p.187)

Modelo de la Gestión

Según el modelo refirió como la habilidad de unir relación para mantener los recursos, con el fin de obtener logros en el ámbito educativo, los cuales pueden ser captación de conocimientos, formación de valores, que favorece la calidad educativa. (UNESCO, 2011, p.21)

Normativo: Se entiende como el conjunto de normas que se establece en una institución educativa, de forma constante al desarrollo cuantitativo que permite al sistema educativo a trabajar siguiendo normas establecidas. (UNESCO, 2011, p.7)

Prospectivo: Se refirió en la visión de probabilidades necesarias que se requiere tomar del pasado, donde se rescata como aporte educativo también las proyecciones de futuro que benefician en el presente y que en consecuencia servirán como apoyo orientador. (UNESCO, 2011, p.7)

Estratégico: se entendió como la manera de ejecutar lo organizado y el manejo de la organización, siendo necesario los estudios de diagnóstico realizados de análisis de FODA, por ser de suma importancia para la misión y visión de la institución educativa. (UNESCO, p.9)

Estratégico situacional: Se entendió en la forma de romper la construcción de integración de la planificación, ya que es importante para el trabajo pedagógico el uso de estrategias, técnicas, en el manejo financiero y el trabajo organizado de toda la comunidad educativa, lo cual es esencial para el cumplimiento de objetivos educativos. (UNESCO, p.9)

Calidad total: se refirió al constante cambio de calidad educativa, en bienestar a resultados positivos a la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. (UNESCO, p.10).

Reingeniería: Refirió a la búsqueda constante de mejorar la calidad educativa que se espera llegar al término de cada año. Por ello si se quiere llegar a su totalidad de proceso de cambio, toda la comunidad educativa se debe comprometer, caso contrario se verá solo un cambio parcial. (UNESCO, p.10)

Comunicacional: Se entendió como empezar una organización de una administración en la cual los agentes educadores se distribuyen el trabajo mediante grupos ordenados, que pueden realizar decisiones de común acuerdo. Por ello la comunicación que exista constantemente en toda la comunidad educativa beneficiara solucionar problemas tomando acciones deseadas. (UNESCO, p.10)

Procesos de la gestión educativa

En libro de la UNESCO (2011) menciono que se da por medio de una planificación, ejecución, evaluación y monitoreo. (p.41)

Planificación

En esta fase de gestión es importante el trabajo organizado de la dirección y su equipo educativo para la toma de decisiones para lograr por medio de estrategias, el logro de un trabajo pedagógico excelente, teniendo en cuenta la misión, visión del Proyecto educativo. Dicha planificación se puede dar en nivel de instituciones educativas y a nivel de docentes, según el entorno al que se

quiera planificar en la institución educativa sea uno de los mejores en brindar una excelente enseñanza, en bien del cumplimiento de la misión y visión del proyecto educativo institucional. (UNESCO, 2011, p.42)

Ejecución

Implico como la gestión de administrar del director de una institución educativa, facilita el trabajo ordenado de la comunidad educativa; así como la prioridad de usar materiales educativos y recursos, que ayuden a facilitar el desarrollo de procesos, programas educativos y proyectos que la institución tiene planificado. Dicho trabajo organizado influye en la distribución de funciones de los actores educativos y la forma como se relacionan entre ellos. (UNESCO, 2011, p.45)

Evaluación y Monitoreo

Se determina al logro de aprendizaje de acuerdo a los objetivos del logro de competencias de todas las áreas de los estudiantes. En cuanto al monitoreo se refirió como la forma de realizar el seguimiento, dar recomendaciones al trabajo pedagógico de los docentes y al uso adecuado de métodos, estrategias y técnicas que ayuden a mejorar la calidad educativa , para el cumplimiento de objetivos. (UNESCO, 2011, p.46)

1.3.2. Clima organizacional

Definió como la relación entre el entorno interno y el estado de ánimo que tiene un docente para laborar de forma organizada. Se refiere a las propiedades de la motivación en el ambiente organizacional, muestre que los aspectos internos de las instituciones educativas, conduzcan el despertar de diferentes clases de motivación en los miembros de la comunidad educativa. Siendo necesario que quien dirija Institución educativa, priorice que los docentes se sientan motivados para que ejercer su trabajo educativo (Chiavenato, 2018, p.314)

Según Iglesias y Torres (2018) refirió que el clima organizacional que el trabajo de la gestión del Director, ya que el ambiente en la que se desenvuelven es la principal razón para el mejoramiento continuo para calidad educativa. Es importante entonces para un desempeño del potencial del docente, que exista en la institución educativa la satisfacción del docente con un ambiente físico, tanto en la iluminación, la infraestructura del aula docente y los materiales educativos que pueda necesitar todo ello puede influenciar positivamente o negativamente; para observar un trabajo productivo en aula y del trabajo organizado entre los distintos factores de la institución educativa. (s.p). Señalo Montoya, Escamilla, Bermudez, Burgos, Fuentesalba y Padilla (2017) que el clima organizacional es el trabajo del ser humano son esenciales para que haya un trabajo organizado en toda empresa, de esta manera se cumplirá metas establecidas para el beneficio de la producción de la empresa. Hoy en día es importante que quien dirija la empresa se preocupe por brindar a sus empleadores condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores. Para el sector de la educación es importante que la labor del docente sea satisfecho, el trabajo en dirección sea bajo un clima positivo, con un ambiente en donde se trabaje con condiciones aceptables se cumpla las metas establecidas en la institución educativa, si el docente se siente bien en su trabajo, entonces cumplirá plenamente en su labor docente. (s.p). Señala Rodríguez (2016) Menciono que el clima organizacional es importante para que los trabajadores de una empresa tengan productividad positiva o negativa, por cómo se siente su motivación laboral en la que se rodee. En el sector educativo se puede entender que el autor refiere que el clima que se vive en una institución educativa depende de qué tipo de liderazgo ejerce el Director, ya que el estado emocional del docente es primordial para el que desempeño que brinde a los estudiante. (p.2)

Señalo Gaona, Saldaña y Muñoz (2016) que el Clima organizacional depende de cómo lidera la gestión el director en su institución educativa de una forma organizada, mediante un clima de motivación laboral constante para el beneficio del estudiante.(s.p). Así mismo Escamilla, Nuñez y Gomez (2016) el clima organizacional significa la motivación de los docentes, lo cual ayudara en su desempeño, para realizar exitosamente la practica pedagógica, como parte

de gestión administrativa. (s.p). Así mismo Viloria,,Pertuz, Corredor, Pedraza, y Avarez (2016) definió que el clima organizacional es determinante por factores tanto interno como externo que requiere el docente para trabajar bajo un clima laboral positivo que ayuda a que se trabaje dentro de una forma organizada, pero si se da un clima negativo, todo suele afectarse, perjudicando al estudiante, con las interacción entre los individuos, organizaciones y contexto. (p.82).

Según Fiallo, Alvarado y Soto (2015) definió que el clima organizacional se refiere al espacio que existe entre docentes que forma en parte de una organización, lo cual se encuentra ligada al cambio de conducta, que si el docente se siente motivado, sentirá satisfacción en su trabajo y por ende cumplirá a cabalidad con lograr que el estudiante desarrolle sus competencias y metas establecidas en la institución educativa. (s.p). Así mismo Echverria , Silva , Chevaller, Sarasola, Nossar, Vazquez, y Martinez (2015), define a la motivación como que el directivo cumple un rol clave a la hora de motivar a su equipo para que se produzca un buen estado de ánimo para cumplir con sus obligaciones satisfactoriamente, dichos estímulos externos, dependen del director. (p.75). Así mismo Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) menciono que el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en una empresa , se encuentran relacionadas ya que es importante que la empresa implemente estrategias que se centren en mejorar el clima del ambiente laboral en sus trabajadores, por ello es importante que el trabajo de la gestión en una empresa sea eficiente ser de gran importancia en el estado de ánimo positivo del talento humano para que las empresas obtengan resultados exitosos. Por ello es importante que en el sector educativo, los directores trabajen con estrategias que faciliten el trabajo de la comunidad educativa, ya que es de suma importancia, el ambiente en la que labora los docentes y el liderazgo con que ejerza su trabajo dependerá de que la relación que exista entre el clima y la satisfacción del docente, que las metas establecidas en la institución educativa se cumplan. (p.5).

Según Rodriguez,Paz,Lizana y Cornejo (2011) menciono que el clima organizacional y el trabajo que desempeñe la persona están directamente unidas ,porque depende de cómo se sienta anímicamente el trabajador

,dependerá la productividad de las empresas. Por ello es importante que en política educativa si se quiere que el resultado sea positivo, el gobierno debe de centrar su preocupación en cómo lograr que la comunidad educativa en una institución educativa se sienta satisfecho y que trabaje dentro de un clima favorable, para que los resultados sean favorables para el estudiante. (s.p). Según Goncalves (1997) citado por Rodriguez (2016) refirió es necesario resaltar que el clima organizacional se refiere a las cualidades del medio ambiente en la que labora el docente, ello repercute en la conducta del docente en la parte laboral. (p.6) Así mismo Goncalves (1997) citado por Gaona Ruiz Saldaña y Muñoz (2016) definió al clima organizacional como un fenómeno que menciona al trabajo en las instituciones educativas que media entre los factores del sistema organizacional y las formas en las que el director motiva a los docentes para que de esta manera su comportamiento del docente cambie y tenga como consecuencia se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias una enseñanza exitosa y lograr que sus estudiantes logren desarrollar capacidades (p.3030).

Para Litwin y Stringer (1968) citado por Gaona, Ruiz, Saldaña y Muñoz (2016) refirieron al Clima Organizacional como la actitud, creencias, valores y la forma como se siente incentivado pro parte de su director, para que se desenvuelva el docente en cada organización (3030). Así mismo que Moreira (2016) menciona que el clima organizacional es fundamental para el sector educativo, ya que para formación académica del estudiante se requiere que el director tenga liderazgo, propicie un buen clima en la institución educativa, ello permite que gracias a la organización que existe entre docentes se tenga la oportuna información de problemas o necesidades que dificulten las metas educativas. (p.1)

Dimensión1: Motivación

Se definió como el estímulo que hace que los docentes logren comportarse, según su estado de ánimo. Dicho impulso genera la comodidad del docente para

laborar en su Institución educativa. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo (Chiavenato, 2018, p.302)

Yanez (2018) definió a la motivación como resaltante para los seres humanos, mas a un para las empresas, pues resulta que el empleado sienta que su trabajo es reconocido y valorado, de esta manera si el personal se siente satisfecho se obtendrá mayor productividad. (s.p). Señalo Zubiri (2013) este aspecto tiene vital importancia para el trabajo que realiza el docente, así como aspectos que se presentan en la institución educativa que beneficie su motivación dichos aspectos hacen que se sienta complacida ,ya que si se parte desde dirección, se obtendrá que el trabajo educativo sea organizado y resalte frente a otras instituciones educativas exitosamente. (s.p)

Así mismo Olaya, Díaz y Morales (2014) menciono que en la institución educativa es importante que el director ofrezca un buen ambiente de trabajo para que puedan cumplir exitosamente en el cumplimiento de objetivos educativos. Entonces depende de la motivación docente que los alumnos también se motiven y les facilite positivamente su aprendizaje (p.1) .Para Charaja y Mamani (2014) definió a la motivación como la parte esencial para que los trabajadores de las empresas, pues depende de quien las dirige, para que los empleadores puedan sentirse cómodos en su ambiente de trabajo y puedan producir exitosamente su producción y beneficie a la empresa .En el aspecto educativo es importante que los agentes educativos trabajen en un ambiente en la que se sienten cómodos, de una manera organizada lo cual hará que los objetivos sean positivos o negativos ,según como la comunidad educativa se sienta en su centro de labores (s.p)

Según el autor Petri y Gorver (2006) citado por Guillen (2017) menciono que la motivación extrínseca o extrínseca, será la base del cambio del estado de ánimo que requiere el docente para que cumpla con sus responsabilidades en las diferentes organizaciones en la institución educativa (p.194). Así mismo Dalton, Hoyled, Watts (2007) citado por Charaja, Mamani (2014) menciono que la motivación es el estímulo que necesita las personas que induce a cómo comportarse en sus labores. Por ello es necesario que los grupos educativos de una institución educativa impulsen emocionalmente a sus

colegas para que su desempeño sea positivamente, pero si no se siente motivado el docente, sus logros de desempeño serán negativos y los perjudicados serían los estudiantes, porque las metas establecidas, no se cumplirán totalmente (s.p)

Chiavenato (2005) citado por Charaja, Mamani (2014) indica que motivo es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo, que proviene del ambiente, o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo que se asocia con el sistema de cognición (s.p). Según Camargo (2016) definió a la motivación como la herramienta fundamental que permite a las personas a desarrollarse y desempeñarse en sus labores. Por ello se puede decir que la motivación en la labor docente es esencial ya que permite que brinde su trabajo con esmero y que al final pueda realizar sus objetivos educativos (p.428)

Dimensión 2: Liderazgo

Es parte fundamental del docente en el cumplimiento de sus funciones o cargo dentro para el buen funcionamiento de una institución educativa. Así mismo, la función que ejerce, se diferencia frente a la labor de otros colegas; teniendo como función principal: la planeación, organización, dirección y control en su Institución educativa. (p.314)

Según Moreno (2018) definió a que el director debe ejercer su gestión con liderazgo, teniendo como virtud ser empático, trabajar de forma proactiva, tener una visión siempre positiva, que inspire respeto y no temor, que tenga la fortaleza de impulsar el mejoramiento del aprendizaje en los estudiantes, trabajando con sus colegas de forma organizada. (s.p). Así mismo Espinoza (2017) definió como la manera positiva y el trabajo colectivo en la institución educativa convirtiendo el medio de trabajo, en un lugar atractivo de desempeñar con gran actitud la labor del docente. (s.p)

Sierra (2016) refirió como el acto en el que director se desenvuelve al dirigir a la institución educativa, porque depende de él que se brinde una educación de calidad, formando al estudiante capaz de resolver sus propios

problemas. (p.111). Según Martínez y Rosado (2014) definió que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que n deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientando hacia sus objetivos las percepciones de los objetivos de aquellas. Incluye el liderazgo dos dimensiones; capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. Segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales. (p.315)

Albarrán (2014) citado por Salvado y Sanchez (2018) definió que los líderes escolares no vienen ejerciendo sus roles y funciones, tal situación ocasionaría un desconcierto en la organización que busca ser competitiva en comparación de la otras Instituciones, ocasionando efectos negativos por la inestabilidad de los métodos de enseñanza que los docentes brindan a los estudiantes (p.27). Según el Marco del buen desempeño docente (2012) refirió que toda Institución educativa requiere de líderes que conduzcan el actividades educativas, en este caso sería el director y el subdirector, con ayuda de la comunidad educativa, ya que tiene que llevar el mando para el cumplimiento de los fines educativos. (p.12)

Uzcátegui (2011) definió como sobre el rol del líder en la regulación de sus emociones porque está en la obligación de relacionarse en forma positiva con los demás, precisando que ello significa avanzar junto a los demás en un ambiente armonioso, donde ejerza la flexibilidad de esta manera se dé un clima laboral de sana convivencia, fomentando la cultura del emprendimiento y sobre todo la generación de experiencias positivas articulando las necesidades de profesionalidad de los docentes y las demandas educativas de los estudiantes. (p.52). Para Cuevas (2011) enfatizó que el papel de un directivo debe de ser de un líder ya que debe de mostrarse ante su personal docente, como un modelo, capaz de llevar su cargo con miras a futuro educativos; y de guiar y motivar a su docentes en la institución educativa a que mejoren sus capacidades, competencias, de esta manera los docentes se sentirán guiados y capaces de lograr en sus estudiantes el desarrollo de sus competencias. (p.37)

Así mismo Torres (2011) definió que el director tiene que llevar su manejo desde el punto de guiar, gestionar y controlar el trabajo del docente, ya que si existe un buen liderazgo, entonces la comunidad educativa no tendrá problemas para desenvolverse positivamente para cumplir los objetivos educativos. (p.119). Señalo Reezigt y Creemers (2005) citado por Beltran, (2014) señalaron que quien tiene un liderazgo están encargados en asegurar el cumplimiento de las actividades que permitan el aprendizaje, ya que se tiene como prioridad la búsqueda de la excelencia académica. (p.947)

Dimensión 3: Comunicación

La comunicación en una institución educativa se define como el cambio del opinión, ideas propias o la interrelación de forma escrita que se da entre docentes, para ejercen sus labores educativas. La expresión de ideas entre los docentes ayudara a comprender situaciones específicas de una persona a otra. (Chiavenato, 2018, p.324).

Así mismo Marti, Martinez y Valcárcel (2018) definió a la comunicación como un proceso resaltante en el desarrollo del ser humano constantemente, ya que a lo largo de su vida desde que nace, está en constante avance lingüístico. En el sector educativo se define como la manera en que docente intercambia ideas con sus los demás docentes para solucionar problemas que aquejan a la institución educativa en la labora, siendo de gran importancia para el logro de objetivos. (s.p). Señalo Chavarry (2018) clima organizacional o laboral es el constructo intangible que se relaciona a la percepción que poseen los trabajadores sobre su entorno laboral. Es el tono emocional interno de los empleados de la entidad con respecto a distintos factores en un momento dado (s.p)

García (2017) citado por Chavarry (2018) definió como las organizaciones, el factor humano juega un papel importante, por ello es fundamental que se mantenga un adecuado clima organizacional y a su vez conlleve a los empleados a sentirse satisfechos laboralmente. (s.p). Así mismo Jimenez (2017) refirió que la comunicación se pude dar de forma oral y escrita

entre dos personas como comunicación verbal, pero si la comunicación se da de otro tipo como gestual por ejemplo se llama comunicación no verbal. (s.p)

Arce (2017) citado por Chavarry (2018) refirió que es la percepción de una organización de su funcionamiento estructural y dinámico que influye en los niveles de satisfacción y motivación, en la disposición a permanecer en la organización y en el desempeño del personal. Para ello dice si se quiere conocer el clima, se debe medir el incremento de motivación, involucramiento, compromiso, reduce rotación y ausentismo, impacto en la productividad y mejorar las relaciones aumentando la lealtad para obtener beneficios. (s.p). Según Granja (2013) refirió que la comunicación es cuando el docente intercambia dialogo o expresiones en su institución educativa, siendo la clave del proceso educativo y del avance de la calidad educativa. (p.67)

Así mismo Garcia, Olivares y Flores (2007) mencionaron que la comunicación es un papel resaltante entre la conexión de docentes y con sus alumnos, ya que de esta manera los actores educativos podrán brindar enseñanza, aportar ideas o solucionar con otros docentes dificultades que aquejan a la institución educativa. (s.p). Para Lucas (1997) citado por Chavarry (2018) definió a la comunicación, podría definirse técnicamente como un proceso a través del cual un conjunto de significados toma forma de mensaje y es trasladado a una persona o un grupo de ellas, de tal manera que el significado percibido debe ser equivalente a lo que los indicadores del mismo intentaron transmitir (s.p)

Para García (2006) citado por Chavarry (2018) definió que la comunicación entre culturas diferentes es la base para comprender lo que pasa en el mundo. Pero lo esencial no está en cada cultura aislada sino en las relaciones entre ellas. Las teorías comunicacionales nos recuerdan que la conexión y la desconexión con los otros son parte de nuestra constitución como sujetos individuales y colectivos. Por tanto el espacio inter es decisivo. (s.p)

Dimensión 4: Factores intrínsecos y extrínsecos

Lo definió como la realización de acciones que motiven a que el docente se sienta motivado a realizar sus labores. Para que se cumpla el factor extrínseco en el docente es necesario que se desarrolle la potencialidad del desempeño, para lo cual es necesario que trabaje en condiciones ambientales óptimas, materiales educativos, etc (interno) y los factores extrínsecos llegan a ser los incentivos, las remuneraciones, que recibe los docentes , que mejoren el accionar del docente. (Chiavenato, 2018, p.7)

Definieron Martin, Martin y Trevilla. (2009), citado por Wenger y Snyder, (2000). Definieron como motivación intrínseca es un instrumento importante para superar falencias que no permiten la capacitación de conocimientos entre personas. Y el factor intrínseca, llamado también motivación intrínseca por el autor, menciona que ayuda al avance de grupos informales, ya que al no estar dentro del grupo formal, le permiten resolver problemas, avance de habilidades lo cual permite la rápida resolución de problemas, la transferencia de las mejores prácticas y el desarrollo de habilidades profesionales al compartir experiencias y conocimiento tácito (p.191)

Así mismo Rovira (2014) nos mencionó que la motivación extrínseca, es el trabajo externo que hace la persona, cuando sienta atracción y buen ambiente en actividades que estén fuera de su centro de empleo. (s.p). Según Jiménez (2003) citado por Martínez y Rosado (2014) definió motivación intrínseca está relacionada con la necesidad primaria que requiere el docente como: ambiente motivador iluminación, materiales educativos actualizados, todo ello ayudara al docente facilitar el trabajo en aula del docente y de esta manera emprender actividades por el mero interés que les proporcionan. (p.62)

Así mismo Robbins (1996) citado por Charaja y Mamani (2013) señalo que la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo, dicha satisfacción que es generada por los factores intrínsecos. (s.p). Herzberg (1989) citado por Charaja y Mamani (2013) definió como la muestra el resultado directamente el desempeño del docente y la forma como realiza su trabajo en aula y al logro de competencias de los estudiantes, tanto los factores intrínsecos como extrínsecos pueden afectar las habilidades y capacidades del docente. (s.p)

Así mismo Ryan y Deci (2000) citado por García y Cruz (2016) diferenciaron a la motivación intrínseca, como lo que reciben los agentes educativos en su institución educativa, de esta manera el docente se sentirá con actitudes positivas que le hagan cambiar en un estado de ánimo satisfecho. Pero si la motivación es extrínseca entonces los agentes educativos aún más motivados y los estudiantes serán los beneficiados. (p.74). Así mismo Herzberg (1989) citado por Charaja y Mamani (2014) definieron como los grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos o higiénicos, que evitan la insatisfacción laboral cuando son óptimos; y otro, de factores intrínsecos o motivadores que determinan o generan satisfacción. Ambos pueden afectar las habilidades y capacidades del trabajador. (s.p)

Dimensión 5: Jerarquía de necesidades

Para el autor la jerarquía de necesidades lo definió como la urgencia que tiene el individuo para poder resolver falencias en su vida cotidiana. La jerarquía de necesidades que tiene el docente, lo resuelve según la prioridad de sus necesidades, para ello las debe de resolver según sea la urgencia, lo cual ayudara a ejercer su trabajo óptimamente. (Chiavenato, 2018, p.305).

Necesidades sociales:

Definió como la necesidad básica para el docente, porque permite que el docente pueda relacionarse, que por medio de los buenos entendimientos en el trabajo, se podrá trabajar de una forma organizada en la institución educativa (Chiavenato, 2018, p.135).

Así mismo Turienzo (2016) menciona que la necesidad social es como un progreso afectuoso, agrupación, de aprobación. (p.26). Para Vazquez y Valbuena (2016) definieron como la forma de sentirse seguro de las personas, pero si no es así se asocian en grupos. Pero si la persona desea vivir con satisfacción debe saber transmitir la necesidad de convivir con otras. (p.3). Según Garfinkel (1967) y Goffman (1959) citado por Puig, Sabater, Rodríguez y Avila (2012) señalaron que las necesidades sociales se van desarrollando por medio de las diferentes relaciones que tiene la persona con su círculo social, con respecto a su entorno de estructura cultural determinado. (p.4)

Señalo Baudillard (1972) citado por Puig Sabater y Rodriguez (2012) que las necesidades sociales, no es solo la relación que existe entre individuos, sino también permiten que la persona desarrolle su capacidad de relación interpersonal y lo cual traerá buenas consecuencias en el entorno social. (p.7). Así mismo Marx (1844) citado por Puig, Sabater y Rodriguez (2012) definió como la necesidad social refiere a la ausencia de bienes que dificulta al individuo para que pueda superarse en continuar su vida. (p.7)

Schütz (1965), Berger y Luckman (1966) Garfinkel (1967) y Goffman (1959) citado por Puig, Sabater y Rodriguez (2012) definieron como las acciones que realiza el individuo para elaborar socialmente, a través de las intercambio de experiencias de la vida cotidiana (p.7). Así mismo Habermas (1981) citado por Puig, Sabater y Rodriguez (2012) definió como la necesidad social va relacionada con la satisfacción a nivel sociocultural y a las normas sociales establecidas. (p.7)

Necesidades de estima:

Definió como el autoestima de las personas y la forma en que se autoevalúa cada persona. En el campo educativo refiere cuando el docente siente que tiene la capacidad de lograr distintos propósitos educativos, de esta manera el docente se sentirá capaz de resolver cualquier problema y siente que su presencia es de gran utilidad en el logro de objetivos en la Institución educativa. Cuando el docente se siente decepcionado por no haber cumplido todas sus metas se corre el peligro de sentirse cansado y abandono. (Chiavenato, 2018, p.305)

Hernandez (2015) refirió a la necesidad de estima como la necesidad del individuo por tener fe de sí mismo, de tener su autoestima elevada, así mismo es el respeto, apreciación hacia su prójimo. Si la persona se siente complacida al cumplir sus necesidades, entonces al es necesaria para la evaluación personal y el reconocimiento de uno mismo (s.p). Según Medina y Llore (2014) definió como la educación de la necesidad de estima ya que permite ante las sensibilidad de las dificultades que le aquejan al estudiante ya que al tener conductas diferentes, las necesidades también variaran (p.197)

Maslow (1987) citado por Hernandez (2015) concibió dos tipos de necesidades de estima. Primero, tenemos el deseo de competir y de sobresalir

como individuos. Segundo, necesitamos el respeto de los demás: posición, fama, reconocimiento y apreciación de nuestros méritos (s.p). Según Montico (2004) citado por Medina, y Llorent (2014) definió como la toma de importancia en sí mismo cuando este frente a una serie de dificultades, se siente seguro de solucionar sus necesidades. (p.199)

Según Peña (2012) citado por Vélez (2007) definió como el modo en que las personas reciben un cargo, el prestigio, ser líder; ante sus subordinados, lo cual le permite ser el que ocupe el cargo más alto en una empresa (p.20)

Necesidad de autorrealización

Definió como realización de metas de cada persona, usando toda su capacidad para el cumplimiento de sus metas. En el aspecto educativo se refiere al cumplimiento de metas establecidas que tiene cada docente, usando toda su potencial de capacidad de desempeño. (Chiavenato, 2018, p.20)

Ruiz (2016) definió esta necesidad significa cuando la persona cumple sus metas trazadas y puede sentirse realizado por cumplir lo que se propuso. Así mismo se puede decir que refiere de conflictos, que significa cuando el individuo al no cumplir con sus metas propuestas siente muestras de frustración, lo cual puede causarle daños propios o a su prójimo (s.p). Según Turienzo (2016) refirió a la autorrealización como el desarrollo de la capacidad del individuo para ejercer sus funciones, lo cual hará que el individuo se sienta satisfecho. (p.6)

Por ello Peña (2012) definió como la necesidad de las personas por dominar sus impulsos, alteración, su incertidumbre, para de esta manera poder reaccionar prudentemente ante la circunstancia que se le presente. De esta manera se puede decir que en el aspecto de educación la autorregulación refiere al modo en el que el docente tiene el dominio de poder controlar su carácter, su impulso, ante los problemas que se le presente en la institución educativa, resultando de esta manera, que el docente pueda ser tolerante y pueda reaccionar prudentemente, con el fin de no perjudicar ni al logro de aprendizajes de los estudiante, ni al docente en su labor (p.23). Según Revuelta (2014) menciona que las necesidades humanas son la falta de

beneficios que necesita el hombre, la urgencia de priorizar para su subsistencia en el ámbito personal, interpersonal, fisiológicas; que forma parte esencial para la plena satisfacción de la persona. Por ello que el refiere que la persona debe de buscar continuamente su beneficio y la búsqueda de generar su patrimonio, con el propósito de tener como precaución ante posible escasez de patrimonio o recursos, para que el individuo se sienta complacido (p.2)

Para Velez (2007) citado por Peña (2012) lo definió como la forma en que el individuo se logra perfeccionar en cada momento de su vida, logrando superar sus falencias, con el fin de lograr, ser independiente, autosuficiente logrando su o autocontrol para ser capaz de resaltar frente a otros individuos (p.20). Así mismo el autor Malinowsky (1944) citado por Puig, Sabater y Rodriguez (2012) señaló que la persona requiere de exigencias y complacer en su vida diaria requisitos de suma importancia para su subsistencia, señalando como prioridad a las capacidades, actitudes del individuo para satisfacerse (p.4)

Enfoque de teorías de clima organizacional

Teoría Humanista

Se mencionó como el diseño humanista busca mayor interacción entre las personas y sus superiores, así como mayor participación en decisiones relacionadas con la ejecución de las tareas, como medio de satisfacer las necesidades individuales y aumentar la moral del personal.

Este modelo tiene en cuenta a la persona en el cargo como docente y las condiciones que le brinda su Institución para su desempeño. El docente es tratado como miembro importante de la organización en la que se labora en la comunidad educativa.

Este enfoque nos muestra un diseño humanista en donde los docentes se relacionan con su superiores, que en este caso es el Director, en donde su personal docente participa activamente en las decisiones relacionadas con temas que benefician a la Institución, con esta participación activa se busca que el personal docente observe un buen clima, lo cual influye a que el personal docente tenga una satisfacción personal. El director se muestra

estimulado a trabajar organizadamente, con un clima favorable que ayudara a solucionar posibles conflictos que perjudiquen el trabajo en equipo.

Este enfoque humanista tiene como fin motivar e incentivar a la plana docente, el trabajo en equipo con su director para que la visión que tenga la Institución educativa se cumpla en su totalidad y beneficie el aprendizaje del estudiante. (Chiavenato, 2018, p.265)

El proceso sobre el Clima Organizacional

Modelo de Litwin y Stinger (1978) de Clima Organizacional, según Gonzales y Gonzales (2010) refirieron que el clima organizacional, permite que los grupos organizados del personal de una empresa, puedan intervenir para en los cambios en las formas conductuales para en sus labores un trabajo dentro de grupos organizados, porque gracias a ello reflejara las producción de las empresas, así como la satisfacción laboral que puedan tener los trabajadores. Por ello se puede decir que el clima organizacional en una institución educativa, permite que los grupos de organización de maestros, puedan realizar sus labores de acuerdo al cambio del estado de ánimo gracias a ello se permitirá que se refleje su producción profesional (s.p)

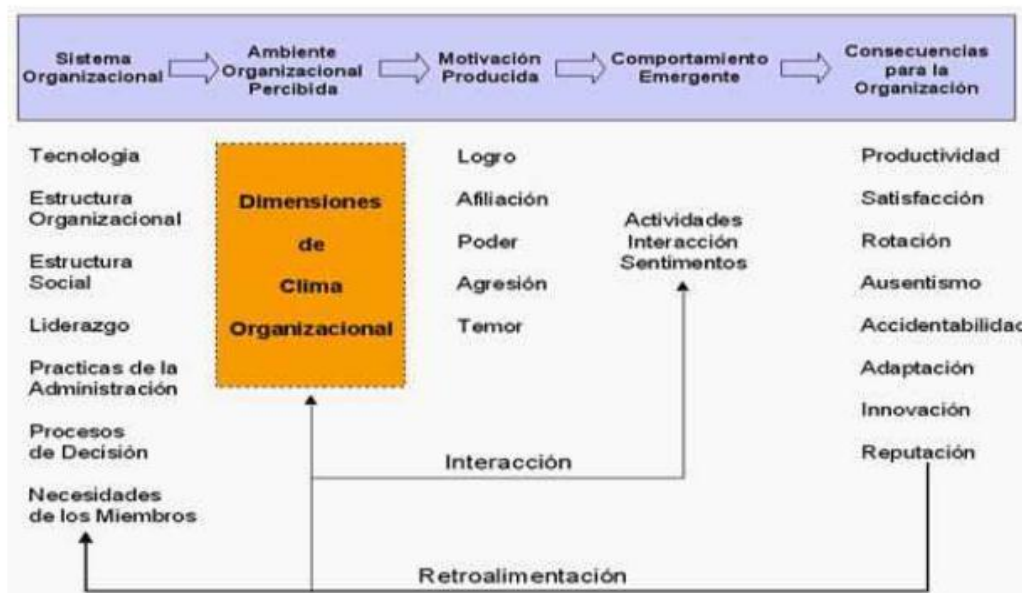


Figura 1. Esquema sobre Clima organizacional de Litwin y Stinger (1968) citado por Gonzales y Gonzales (2010)

Según Shneider (1999) citado por García, Hernandez y García (s.f) nos refirió que el clima organizacional son las diferentes formas de trabajo personal de cada individuo ,así como la realidad de cómo se organiza las empresas; para que se trabaje bajo un clima positivo (s.p)

Según Hall (1996) citado por García, Hernandez y García (s.f) lo refirió como el ambiente de trabajo en la que labora una persona, considerando las relaciones sociales y la forma como se labora organizadamente en una empresa, lo cual se relaciona con el comportamiento o estado de ánimo dentro de su trabajo (s.p)

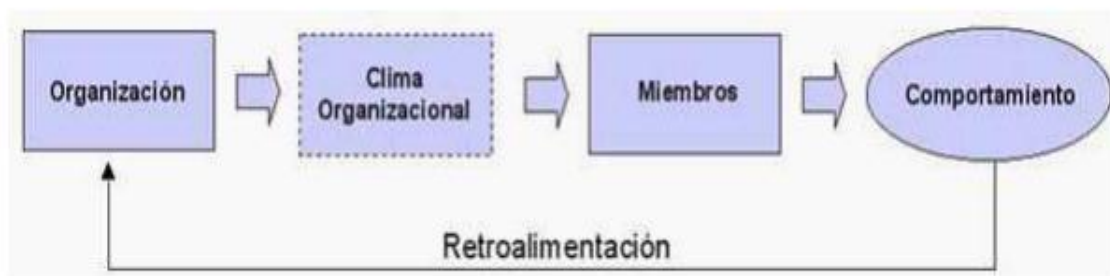


Figura 2. Modelo de Shneider y Hall (1982) citado por Gonzale y Gonzales (2010)

Tipo de Clima Organizacional de Likert

Likert citado por Brunet (1987) citado por García y Ibarra. (2012) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional cada uno de ellos con dos subdivisiones (s.p)

Clima de tipo autoritario:

Sistema I Autoritarismo explotador

En este sistema el director no confía en su equipo docente; por ello el director prioriza la toma de decisiones y metas establecidas. Para este tipo de sistema, el temor y el castigo que recibe el grupo de docentes, son básicos para motivar el trabajo en equipo. Los docentes tienen que trabajar dentro de un ambiente de miedo, de amenazas, recompensas ocasionales, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en donde el intercambio de

mensajes entre colegas y director no existe más que en forma de directrices y las designaciones son específicas (s.p)

Sistema II-Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima el cargo de dirección, en él se labora con una débil participación de la comunidad educativa, trabaja en toma de decisiones y una mínima confianza para que participen en las actividades educativas. Las premiaciones y mínimas sanciones que se le da a los docentes son frecuentadas, con el fin de lograr que su personal docente se sienta satisfecho, el cargo que tiene el director debe brindar a sus docentes la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado (s.p)

Clima de tipo participativo:

Sistema III-Consultivo

En este sistema el cargo de dirección es resaltante porque dentro de una institución educativa el clima del personal docente es participativo, el director muestra confianza y la seguridad completa de que su equipo educativo desarrollara todos los objetivos. En este tipo de clima el director resalta la comunicación permanente, brinda incentivos y motiva constantemente a su personal; así también brinda la oportunidad a sus docentes a que de sus opiniones para la toma de decisiones ante un problema. El director permite que la comunidad educativa participe en la toma de decisiones para solucionar problemas en la institución educativa. El director fomenta la comunicación permanente con su personal docente, la cual permitirá alcanzar objetivos (s.p).

Sistema IV Participación en grupo

En este sistema el director brinda una completa confianza a sus docentes, permitiendo que la toma de las decisiones se realice desde los puntos (pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria), ya en forma más

organizada y no de forma individual. Siendo la comunicación algo resaltante en la organización ya que permite que el dialogo en forma lateral, donde los docentes que sienten totalmente motivados ya que permite que se cumpla los objetivos de rendimiento de los estudiantes, el mejoramiento de desempeño de su trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. En este tipo de clima el director trabaja bajo un sistema de confianza y amistad con su comunidad educativa. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. (s.p).

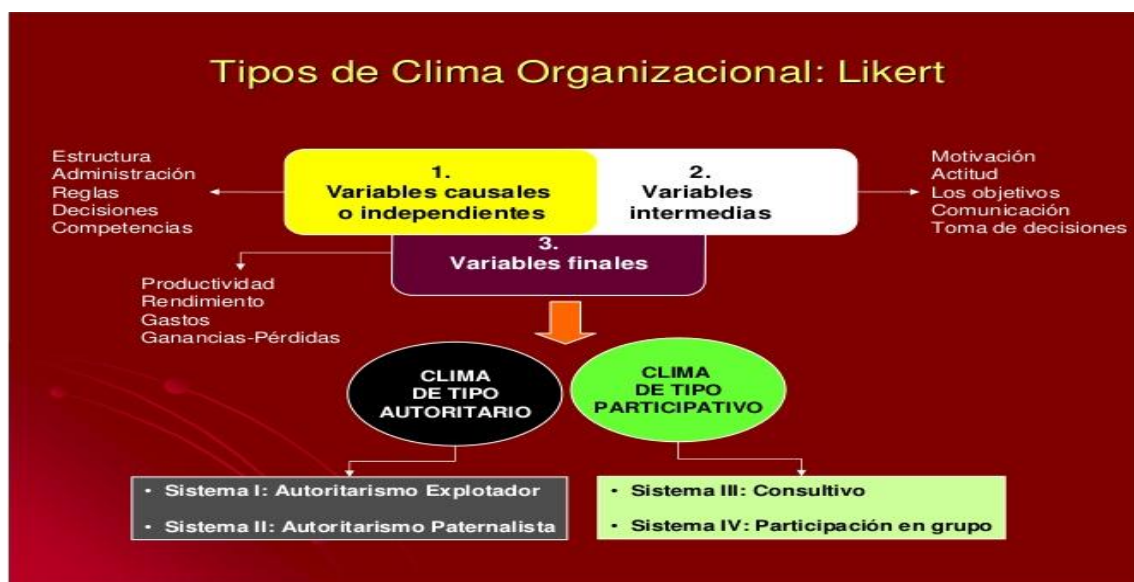


Figura 3. Tipos de Clima Organizacional

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y gestión Institucional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y gestión administrativa según la percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Gestión Pedagógica según la percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Gestión Comunitaria según percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica” Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La pertinencia radica en que mediante los resultados obtenidos, permite contar con información científica valiosa que permite tener un mayor conocimiento de las variables: Gestión educativa y Clima Organizacional. Dicha información sirve como base para desarrollar un mejor trabajo metodológico en la gestión del director, para lograr un clima organizacional entre docentes y mejorar las actividades educativas. Así mismo, la recolección de información objetiva servirá como base para futuras investigación en el afán de desarrollar nuevos

conocimientos y así poder mejorar las condiciones de nuestras variables mencionadas.

Justificación práctica

La importancia radica: posterior a los resultados que resulte, ya que se pretende platear mejoras en la gestión de la institución en cuanto al clima organizacional en los docentes y por ende aportar en el mejoramiento de las aprendizajes de los estudiantes, para poder entender el problema se necesitaron analizar las teorías que las sustentan, por ello la presente investigación contribuyó con el enriquecimiento de nuevos conceptos, sobre todo al aplicarse a una nueva población, tal como es la de los docentes de la Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”. Este estudio tuvo el valor teórico, al explicar las variables y la importancia que tienen entre sí, asegurando que debe existir un buena Gestión educativa para una buen Clima Organizacional.

Justificación metodológica

Porque se pretende adaptar a nuestra población un cuestionario de Gestión educativa y Clima Organizacional. Sobre ello, se tiene en cuenta que todo instrumento debe contar con dos requisitos básicos: como es validez y confiabilidad. Entendido dichos procedimientos para cumplir con dichos requisitos se aplicará una prueba piloto para determinar la validez y la confiabilidad de los instrumentos de medición, terminado los procedimientos los cuestionarios podrán ser utilizados por futuros investigadores para realizar sus estudios respectivos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre Clima Organizacional y la Gestión Institucional según la percepción de los docentes, en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica según la percepción de los docentes en la Publica Institución Educativa “Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el Clima Organizacional y Gestión Administrativa según la percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el Clima Organizacional y Gestión Comunitaria según la percepción de los docentes en la Institución Educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinan la relación entre Clima organizacional y Gestión Educativa según percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”

1.7.2. Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Gestión Institucional según percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes “Huaral 2018”

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Gestión pedagógica según percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y gestión administrativa según percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y Gestión Comunit según percepción de los docentes en la Institución Educativa Publica “Andrés los Reyes”, Huaral 2018”

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque:

El enfoque a emplear en el presente estudio es el cuantitativo. Para explicar la definición de enfoque cuantitativo se toma la explicación de Muñoz (2011) los cuales mencionan a un grupo de métodos que se usa para estudiar las variables de una población, para ello requiere recolectar datos, gracias a técnicas de tipo cuantitativa y análisis cuantitativa, como son las encuestas, los cuestionarios y para los resultados es fundamental un análisis estadístico de forma descriptiva e inferencial (p. 3)

Se utiliza este enfoque porque en la investigación, ya que permite medirlas a través de análisis estadísticos para cada variable, los cuales permiten estudiar y brindar resultados de manera confiable (Hernández, Fernandez y Baptista 2014, pp. 16-17).

Enfoque cuantitativo

La siguiente investigación se ha elaborado considerando el estudio Se usa un enfoque cualitativo. Hernández, et al (2014) señalo que la investigación cualitativa, parte de una premisa, pero con una proyección expansiva del hecho investigado en su medio natural, de una forma práctica, es decir el investigador debe recoge datos de una manera observable (p.25)

Según Hernandez *et al* (2014) señala que el diseño correlacional no causales, se limita las relaciones de variables, sin mencionar la causa de ello, basándose en las hipótesis correlacionales, lo que se refiere al diseño, este estudio tiene un diseño descriptivo, correlacional, no experimental, sustentada teóricamente en la variable de Gestión Educativa por los autores Tiramonti, Frigerio, Poggi y Arguedo citado del Manual de Gestión para directores de

instituciones educativas (2011) y en la variable de Clima Organizacional al autor Chiavenato (2018) de su sexta edición en su libro Administración, Proceso administrativo.

Método:

El método utilizado es el hipotético-deductivo, porque depende de ello que se cumpla su veracidad o falsedad de las hipótesis que se plantea en la investigación, depende de ello que los resultados que se obtenga en los análisis estadísticos, nos refiera si se cumple o no las hipótesis. (Behar, 2008, p. 40).

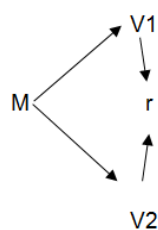
Tipo de estudio:

La investigación es de tipo básica porque su investigación no necesita aplicar o experimentar su aplicación en el campo de investigación, tan solo busca profundizar la parte teórica basados en conocimientos científicos acerca de las variables (Carrasco, 2009, p. 28)

Nivel de investigación:

En tal sentido el estudio fue de nivel descriptivo porque señala las particularidades del mundo de investigación, identifica las formas de comportamiento y la postura del total de la población investigada, se establecen actitudes particulares para revelar la constatación y asociación entre las variables de investigación (Méndez, 2011, p. 231). Asimismo, es diseño correlacional, porque permite al investigador averiguar, revisar y probar si existe relación entre los acontecimientos de las variables, para saber el valor de relación entre una variable y la otra (Carrasco, 2009, p. 73).

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado de nivel correlacional, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Gestión educativa

V2: Variable: Clima Organizacional

r: Relación que existe entre dos variables

Diseño:

El diseño de estudio fue no experimental, porque no requiere manipular las variables, tan solo detallar los sucesos ocurridos, mediante conocimientos científicos en el espacio de la investigación, (*Hernández et al* (2014, p. 152).

Alcance:

Fue transversal, ya que se estudia los acontecimientos del campo de investigación en un momento dado. (Carrasco, 2009, p. 72).

2.1 Variables, operacionalización

Según Carrasco (2009), una variable puede definirse como: la cualidad o características que se puedan ser percibidos como personas, sucesos, proceso, de los problemas de estudio que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, sistemas y acontecimientos sociales o naturales (p.219). En la presente investigación las variables son Gestión educativa y Clima organizacional.

2.2. Variables Gestión educativa

Variable 1: Gestión Educativa

Lo definió como un grupo ordenado de docentes, que laboran de una forma relacionada en diferentes aspectos o elementos dentro de la Institución educativa. Se toma en cuenta a los actores educativos como: padres de familia, el director, los profesores, el alumnado, la sociedad y otros agentes educativos. Siendo importante resaltar que el trabajo relacionado, siempre están inmerso a normas, principios y todo lo que permite que tener un espacio y condiciones de

aprendizaje para los estudiantes (Poggi, Tiramonti, Arguedo, Frigerio citado por la UNESCO, 2011, p.32)

La gestión educativa se definió como el grupo de una organización íntegro de las instituciones educativas, ya que para que se cumpla las metas establecidas, es necesario que quien lidera la gestión, debe de trabajar con su comunidad educativa totalmente relacionados tanto horizontal y verticalmente para trabajar con un método educativa exitoso (Torres, 2015, p.3)

Variable 2: Clima Organizacional

Definió como el espacio interior que existe en los miembros de la comunidad educativa, la cual está relacionada con el estado de ánimo de cada agente educativo. El clima organizacional llega ser la cualidad del espacio organizado, que perciben los docentes para manifestarse de distintas formas de motivación, lo cual influye para el logro de aprendizajes en los estudiantes (Chiavenato, 2018, p.314).

Menciono que el clima organizacional es importante para que los trabajadores de una empresa tengan productividad positiva o negativa, por cómo se siente su motivación laboral en la que se rodee. En el sector educativo se puede entender que el autor refiere que el clima que se vive en una institución educativa depende de qué tipo de liderazgo ejerce el Director, ya que el estado emocional del docente es primordial para el que desempeño que brinde a los estudiante (Rodriguez, 2016, p.2).

Definición operacional

Operacionalización de variables

De acuerdo a Carrasco (2009), lo definió a la operacionalización de variables como aquella que permite ver y medir la parte práctica de las variables. (p. 220).

Variable 1: Gestión Educativa

En dicha variable se dio puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de respuestas en las siguientes dimensiones con sus respectivas ítems: 6 gestión institucional, 6 de gestión administrativa, 11 de gestión pedagógica y 7 de gestión comunitaria en base a 30 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Casi nunca”, “Regularmente”, “Casi siempre” y “Siempre”. En la tabla 1 se

observa la matriz

Tabla 1

Operacionalización de la gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Rango
Gestión Institucional	-Reglamento interno.	Del 1-6	Politómica de tipo Likert	Bueno	(18-26)
	-Organigramas				
	-Manual de funciones y procedimientos .		Con los siguientes niveles:	Medio	(9-17)
	-Comisiones de trabajo.		Siempre, casi nunca,e...	Bajo	(6-8)
	-Canales de comunicación formal.				
Gestión administrativa	-Uso de tiempos y espacios.				
	-Presupuesto económico.	Del 7-12		Bueno	(18-28)
	-Distribución de tiempo,jornadas de trabajo :docentes ,dministrativos, servicio.			Medio	(9-17)
	-Administracion de recursos materiales.			Bajo	(6-8)
	-Relación con instancias del MED.				
Gestión pedagógica	-Orientación educativa.	Del 13-23		Bueno	(32-47)
	-tutoría.				
	-Enfoque de evaluación.			Medio	(16-31)

	-Actualización docente.		Bajo	(11-15)
	-Estilo de enseñanza.			
	-Relación con estudiantes.			
	-Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza-aprendizaje.			
	-Planes y programas.			
Gestión comunitaria	-Relación de padres y madres de familia.	Del 24-30	Bueno	(20-29)
	-Proyectos de proyección social.		Medio	(10-19)
	-Relación-Redes con instituciones ,municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.		Bajo	(7-9)

Nota: Adaptado de los autores Tiramonti, Frigrerio, Poggi citado por la UNESCO (2011)

Variable 2: Clima organizacional

En dicha variable se dio puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de respuestas en las siguientes dimensiones e ítems: en la motivación 5 ítems, en el liderazgo 11 ítems, comunicación 8 ítems, intrínsecos y extrínsecos: (5 ítems) Jerarquía de necesidades (5 ítems) en base a 34 preguntas, con opciones de respuestas nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Tabla 2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Rango
Motivación	-Equilibrio interno.	Del 2-	Politomica	Bueno	(16-23)
	-comportamiento.	5	de tipo Likert		
	-Estimulo o incentivo		Con los siguientes	Medio	(8-15)
	-Satisfacción		niveles: Siempre, casi nunca, e...	Bajo	(4-7)
Liderazgo	-Toma de decisiones.			Bueno	(28-41)
	- Identificación				
	-Trato			Medio	(14-27)
	-Orientador				
	-Motivador, -Satisfacción			Bajo	(10-13)
Comunicación	-Intercambio			Bueno	(7-9)
	-Interrelaciones.				
	-Libertad.			Medio	(10-19)
	-Transmisión -Recepción			Bajo	(20-29)
Factores extrínsecos y intrínsecos	-Trabajo propio.				
	-Realización			Bueno	(3-4)
	personal.				
	-Reconocimiento.			Medio	(5-9)
	-Progreso			Bajo	(10-14)

profesional.

- Responsabilidad.
- Condiciones de trabajo.
- Administración de la empresa.
- Relaciones sociales.
- Beneficios y servicios sociales.

Jerarquía de necesidades	-Necesidades sociales.	-	Bueno	(3-4)
	-Necesidades de estima	de	Medio	(5-9)
	-Necesidades de autorregulación.	de	Bajo	(10-14)

Operacionalización de Clima organizacional

Nota: Adaptada de Chiavenato (2018)

2.3. Población y muestra

Población

Según Carrasco (2009) lo definió como el grupo de fenómenos (unidades de análisis) que están en el ámbito de trabajo de estudio (p.237)

Para la siguiente investigación se tiene una población de 120 docentes en la Institución Educativa Publica “Andres de los Reyes “, Huaral 2018”. En la tabla 3 se muestra la distribución de población de estudio.

Tabla 3

Distribución de los docentes de la Institución Educativa Publica “Andrés de los Reyes “, Huaral 2018”

Niveles	N° de docente
---------	---------------

Nivel primario	40
Nivel secundario	80
Total	120

Nota: I.E.P Oficina de RR.HH (2018)

Criterio de selección

Criterios de inclusión

- Todos los docentes que pertenecen a la Institución Educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”
- A todos los docentes contratados
- A todos los docentes de niveles primario y secundario.

Criterios de exclusión

- Todos los docentes que sean inclusivos.
- Los docentes que no pertenecen a dicha institución
- Los trabajadores del personal de servicio
- los padres de familia y estudiantes.
- Los directivos

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

La técnica empleada fue el cuestionario, en vista que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra (Carrasco, 2009).

Instrumento:

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario.

Un cuestionario se refiere al grupo de interrogantes con referente a cada variable que se quiere medir. La interrogantes pueden ser de variedad abierta y cerrada (Behar, 2008, p. 64).

Estos instrumentos son:

Para la recolección de datos se recurrirá a la técnica de la encuesta cuyo instrumento a usar será el cuestionario.

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario de gestión educativa

Autor: Sifuentes (2014)

Adaptado: Br. Gladys Blanca Sifuentes Mendoza (2018)

Administración: Individual y grupal

Duración: 20 minutos

Aplicación: docentes.

Significado: Evalúa la percepción de los docentes sobre Gestión educativa en la institución educativa

Descripción: El instrumento consta de 30 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles:

nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Consta de 4 dimensiones:

Gestión institucional: (ítems) **Gestión pedagógica:** (ítems) **Gestión administrativa:** (ítems) **Gestión comunitaria:** (ítems)

Calificación:

Se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones

Interpretación:

Para los resultados se utilizara la siguiente tabla de interpretar:

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario de Clima Organizacional

Autores: Sifuentes (2014)

Adaptado por: Br Gladys Blanca Sifuentes Mendoza

Administración: Individual y colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Adultos

Significación: Evalúa la percepción de los docentes sobre clima organizacional en la institución educativa

Descripción:

El instrumento consta de 34 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles: Nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) siempre (5), consta de 4 dimensiones: motivación: 5 (ítems), liderazgo:(11ítems), comunicación: (8 ítems), Factores intrínsecos y extrínsecos: (5 ítems) y Jerarquía de necesidades (5 ítems)

Calificación: La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Interpretación: La interpretación es de acuerdo a la siguiente

Se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones

Interpretación: Para los resultados se utilizara la siguiente tabla para su interpretación:

Tabla 4

Baremos del cuestionario de Gestión educativa

	Alto	Medio	Bajo
Gestión institucional	18-26	9-17	6-8
Gestión pedagógica	18-26	9-17	6-8
Gestión administrativa	32-47	16-31	11-15
Gestión comunitaria	20-29	10-19	7-9

NOTA: Validez de instrumentos (2018)

Tabla 5

Baremos del cuestionario de Clima organizacional

	Bueno	Medio	Bajo

Motivación	16-23	8-15	4-7
Liderazgo	28-41	14-27	10-13
Jerarquía de necesidades	3-4	5-9	10-14
Comunicación	26-38	13-25	20-29
Factores intrínsecos	7-9	10-19	20-29
Y extrínsecos			

Nota: Validez del cuestionario (2018)

Validez de los instrumentos:

Validez es la es jerarquía de medida que tiene un instrumento para lograr medir el contenido de estudio (Hernández et al, 2014, p. 200). La validez de contenido se determinó mediante juicio de expertos. De esta manera los instrumentos fueron expuestos a tres expertos en el tema a fin de que valoren pertinencia, claridad y relevancia en los contenidos desarrollados en el ítem.

En la tabla 6 se observa que los expertos observan en consenso que los cuestionarios expuestos son suficientes y es aplicable, ya que no manifestaron observación alguna.

Tabla 6

Validez de expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Dr. Ulises Córdova García	Hay suficiente y es aplicable
Dra. Milagritos Rodríguez Rojas	Hay suficiente y es aplicable
Mag. Carlos Casma Zarate	Hay suficiente y es aplicable.

Confiabilidad:

De acuerdo a Ruiz (2002) la confiabilidad es la jerarquía u orden, en donde el instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (p. 44).

Tabla 7

Interpretación de coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0, 81 a 1,00	Muy alta
0, 61 a 0,80	Alta
0, 41 a 0,60	Moderada
0, 21 a 0,40	Baja
0, 01 a 0,20	Muy Baja

Como podemos observar, la tabla 7 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cron Bach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

La confiabilidad fue determinada mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue calculado mediante los resultados obtenidos tras la aplicación a una muestra piloto de 20 docentes similares a la muestra de estudio. Para fijar la regla de valoración se consideró lo expuesto por (Ruiz, 2002, p.44), quienes señalan que un coeficiente por arriba de 0,75 revela que el instrumento es confiable. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Confiabilidad del Instrumento

Para la confiabilidad del instrumento emplearemos el estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 8

Coeficiente de fiabilidad de escalas de medición

	Alfa de Crombach	N° de elementos
Cuestionario de Gestión Educativa	0 ,983	30
Cuestionario de Clima Organizacional	0 ,987	34

Según los resultados podemos observar que los coeficientes de confiabilidad fueron de 0,983 y 0,987 en razón a ello se puede concluir que dicho cuestionario ya mencionados tiene una alta

2.5. Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivos:

Se hizo uso de la estadística descriptiva, el cual consiste en “organizar, concentrar, reducir y presentar (en forma gráfica) la información contenida en una muestra” (Elorza, 2000, p. 31). En la presente tesis se realiza mediante tablas y frecuencias, lo cual posibilitará observar el comportamiento de las variables en forma específica.

Análisis inferencial

A la estadística inferencial se aplica más que solo describir distribución de las variables, sino también se prueba las hipótesis y los resultados que se obtiene de la muestra o población, ya que para dicho análisis es importante la comprobación de la hipótesis. (Hernandez *et al* (2014), p.305).

Para esta finalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, dado que se contó con datos de tipo ordinal. Además las variables son cualitativas o categóricas y es paramétrica y no paramétrica.

Los resultados que se obtuvieron después del procesamiento estadístico de los datos fueron representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente formula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 9

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a	Correlacion positiva muy debil
+0.10	
+0.11 a	Correlacion positiva debil
+0.25	
+0.26 a	Correlacion positiva media
+0.50	
+0.51 a	Correlacion positiva considerable
+0.75	

+0.76a	+	Correlacion positiva muy fuerte
0.90		
+0.91	a	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)
+1.00		

Valores de la correlación Rho de Spearman

Nota: Hernández *et al* (2014, p. 305).

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 21.

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se contará con la autorización de la UCV-Lima Norte. Se tramitara el formato de autorización a través de la Escuela de Posgrado de la UCV.

El resultado del análisis final será objetivo de acuerdo a la metodología adecuada de tal manera que se evidencie la realidad existente en la institución.

Se respetarán los derechos de autor evidenciado a través de las citas y referencias de acuerdo a las normas APA.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo por variable y dimensiones

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Educativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	26	21,7
	Medio	84	70,0
	Alto	10	8,3
	Total	120	100,0

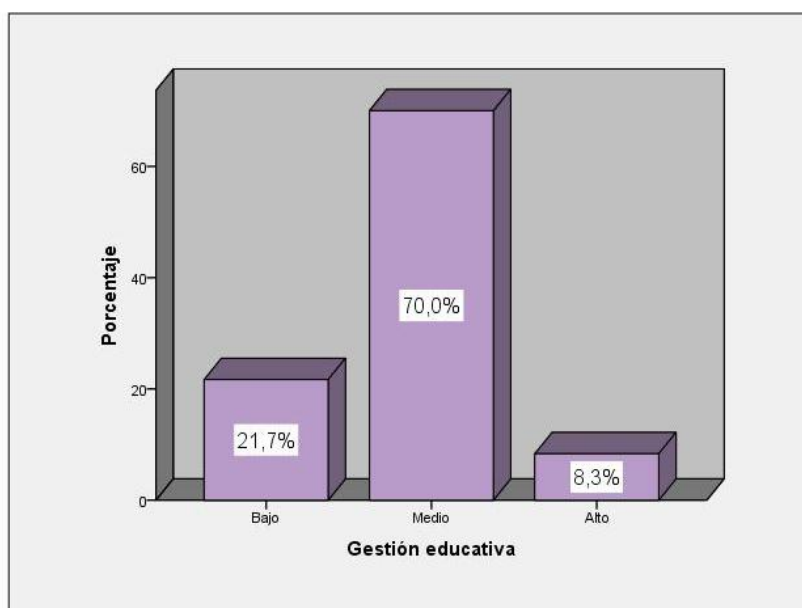


Figura 4. Niveles de la Gestión Educativa

De la tabla 10 y la figura 4 se describe un análisis de la variable Gestión educativa nos muestra que en la variable gestión educativa, un 21,7% consiguieron un nivel bajo y un 8,3% obtuvieron un nivel alto. se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes, alcanzaron un nivel medio en la variable gestión educativa, un 21,7% consiguieron un nivel bajo y un 8,3% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Institucional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	60	50,0
	Medio	49	40,8
	Alto	11	9,2
	Total	120	100,0

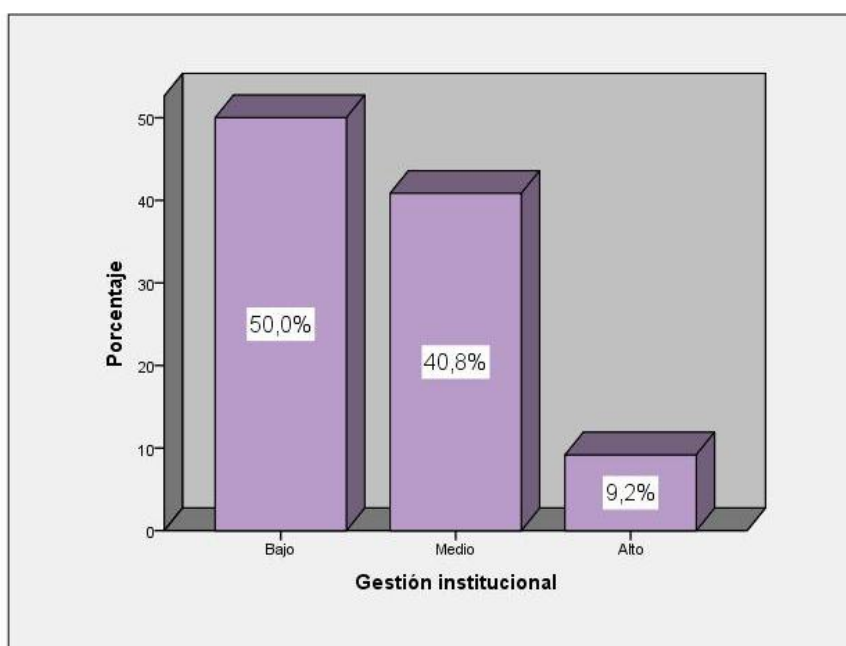


Figura 5. Niveles de la Gestión Institución

De la tabla 11 y la figura 5, se describe que los niveles de la dimensión Gestión Institucional muestra que un 50,0% de los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población, correspondiente a 120 docentes, alcanzaron un nivel bajo en la dimensión gestión institucional, un 40,8% consiguieron un nivel medio y un 9,2% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Administrativa

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	16	13,3
	Medio	70	58,3
	Alto	34	28,3
	Total	120	100,0

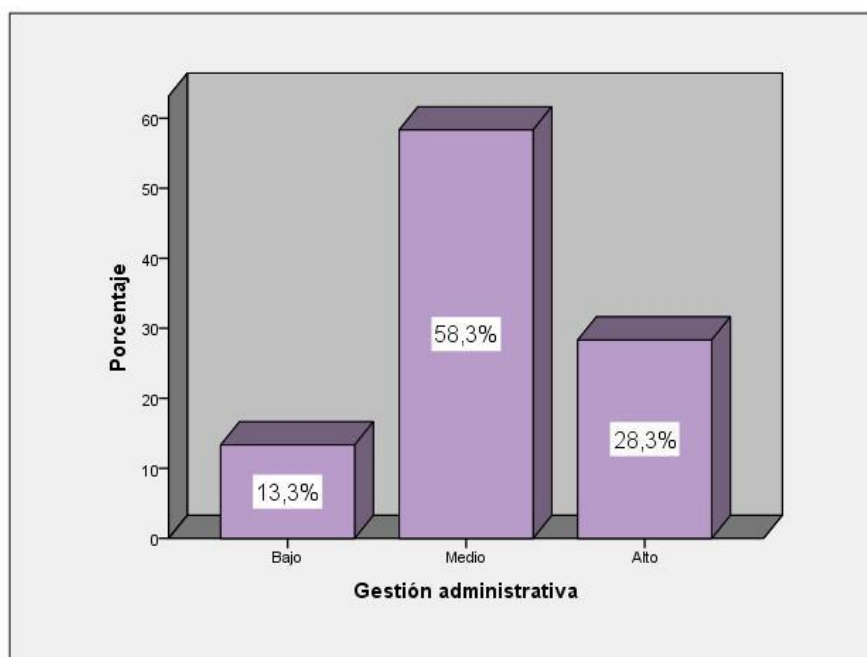


Figura 6. Niveles de la Gestión Administrativa

De la tabla 12 y la figura 6, un 58,3% alcanzaron un nivel medio en la dimensión gestión administrativa los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes, , un 28,3% consiguieron un nivel alto y un 13,3% obtuvieron un nivel bajo. Lo cual refiere que existe una Correlación positiva considerable

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Pedagógica

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	34	28,3
	Medio	78	65,0
	Alto	8	6,7
	Total	120	100,0

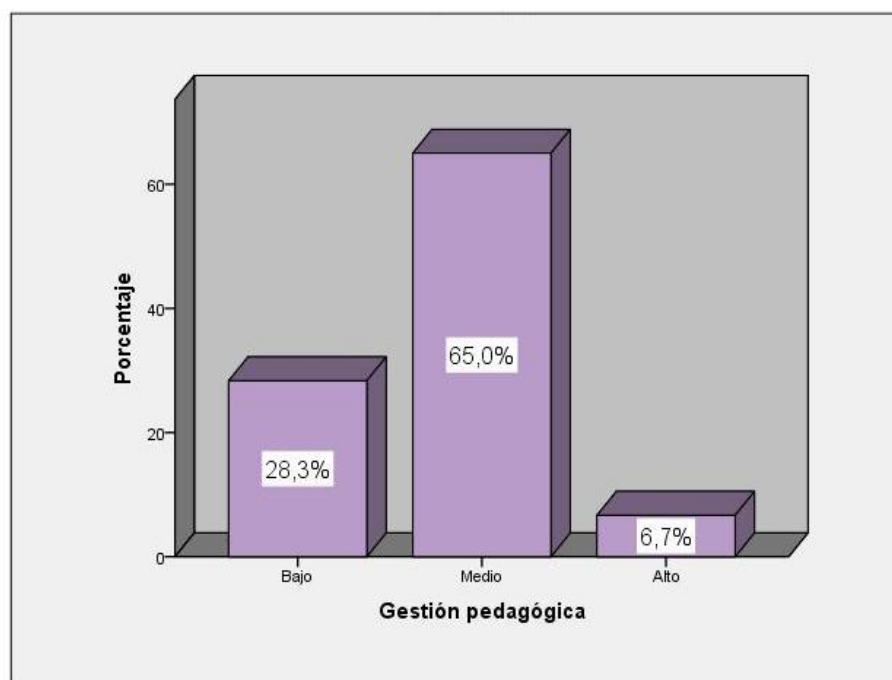


Figura 7. Niveles de la Gestión Pedagógica

De la tabla 13 y la figura 7, un 65,0% se describe que los niveles de la dimensión Gestión pedagógica muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes alcanzaron un nivel medio en la dimensión gestión pedagógica, un 28,3% consiguieron un nivel bajo y un 6,7% obtuvieron un nivel alto. Lo cual refiere que existe una Correlación positiva considerable

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Gestión Comunitaria

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	21	17,5
	Medio	82	68,3
	Alto	17	14,2
	Total	120	100,0

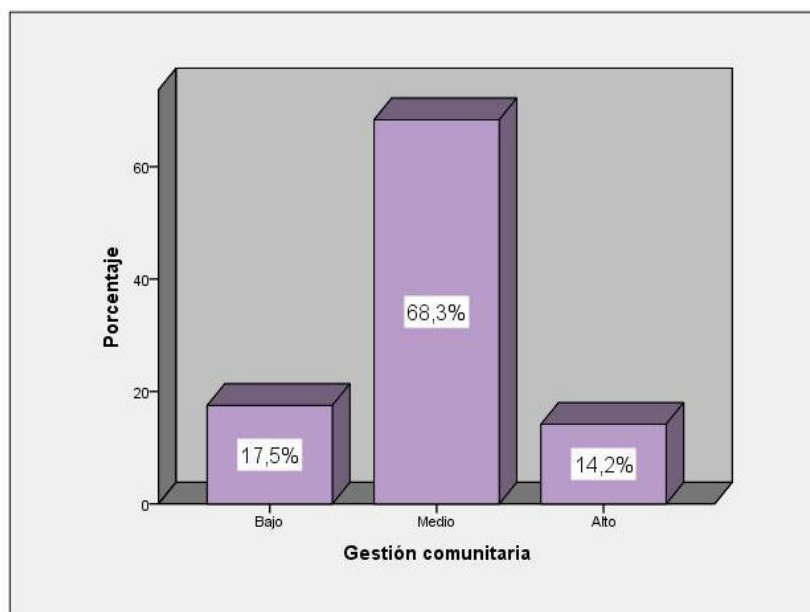


Figura 8. Niveles de la Gestión Comunitaria

De la tabla 14 y la figura 8, un 68,3% describe que los niveles de la dimensión Gestión comunitaria muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes alcanzaron un nivel medio en la dimensión gestión comunitaria, un 17,5% consiguieron un nivel bajo y un 14,2% obtuvieron un nivel alto. Lo cual refiere que existe una Correlación positiva considerable

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre El Clima Organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	25	20,8
	Medio	84	70,0
	Alto	11	9,2
	Total	120	100,0

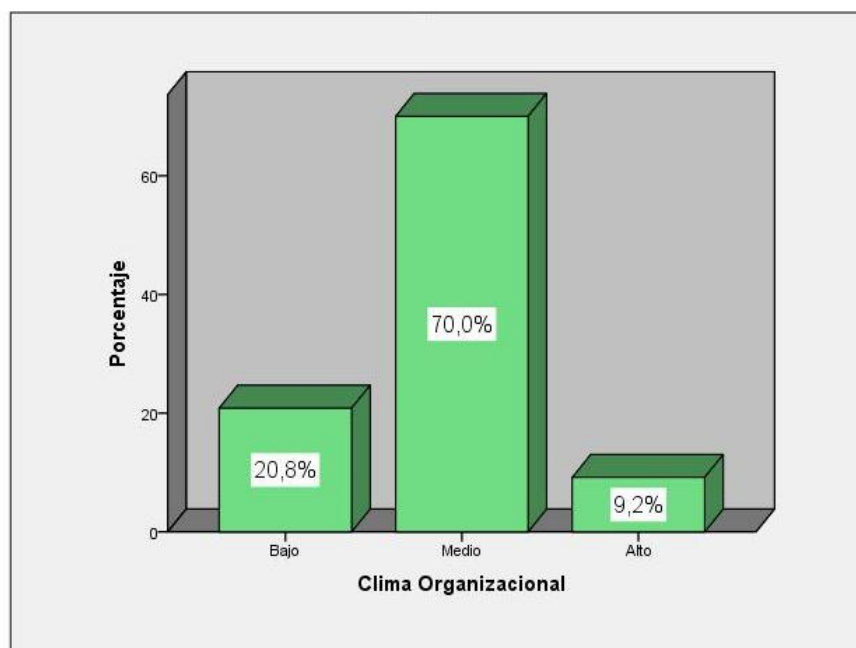


Figura 9. Niveles de Clima Organizacional

De la tabla 15 y la figura 9, un 70,0% describe que los niveles de la dimensión clima organizacional muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes alcanzaron un nivel medio en la variable clima organizacional, un 20,8% consiguieron un nivel bajo y un 9,2% obtuvieron un nivel alto. Lo cual refiere que existe una Correlación positiva considerable

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Motivación en el Clima Organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	23	19,2
	Medio	86	71,7
	Alto	11	9,2
	Total	120	100,0

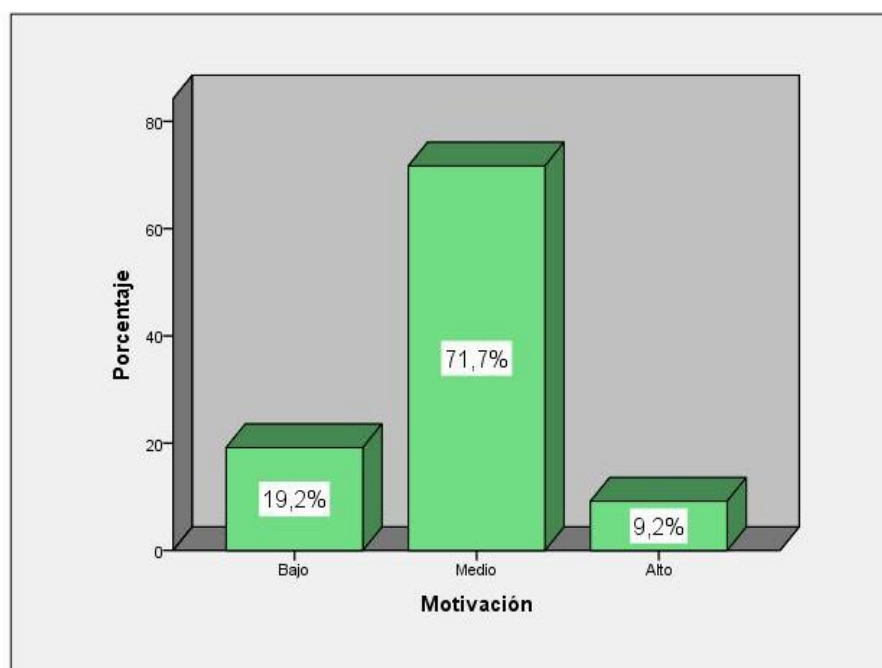


Figura 10. Niveles de Motivación

De la tabla 16 y la figura 10, un 71,7% describe que los niveles de la dimensión motivación muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes, alcanzaron un nivel medio en la dimensión motivación del clima organizacional, un 19,2% consiguieron un nivel bajo y un 9,2% obtuvieron un nivel alto. Lo cual refiere que existe una Correlación positiva considerable

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre el Liderazgo en el Clima Organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	23	19,2
	Medio	55	45,8
	Alto	42	35,0
	Total	120	100,0

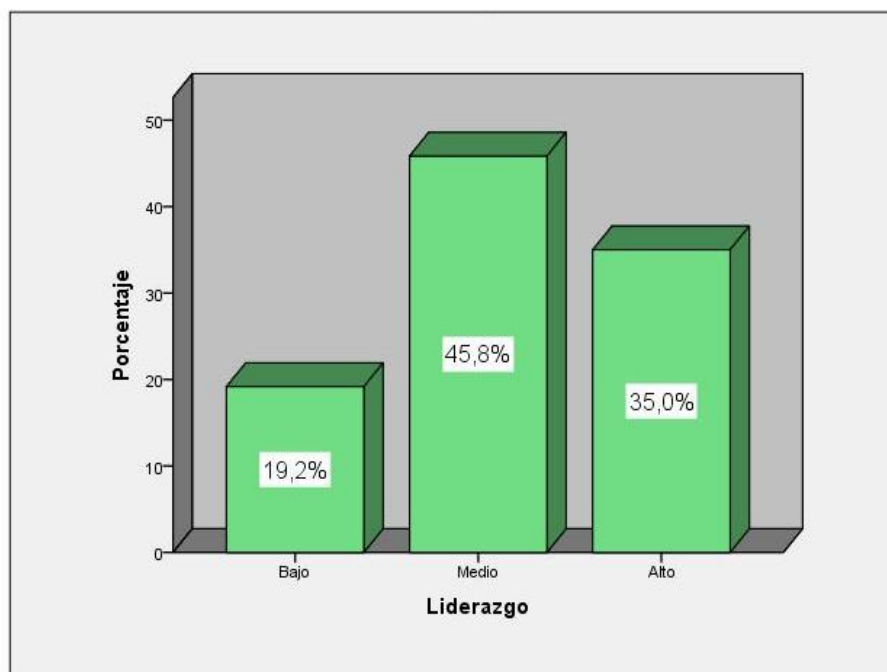


Figura 11. Niveles de Liderazgo

De la tabla 17 y la figura 11, un 45,8% describe que los niveles de la dimensión liderazgo muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes, alcanzaron un nivel medio en la dimensión liderazgo del clima organizacional, un 35,0% consiguieron un nivel alto y un 19,2% obtuvieron un nivel bajo. Lo cual refiere que existe una Correlacion positiva media

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Comunicación en el Clima Organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	25	20,8
	Medio	64	53,3
	Alto	31	25,8
	Total	120	100,0

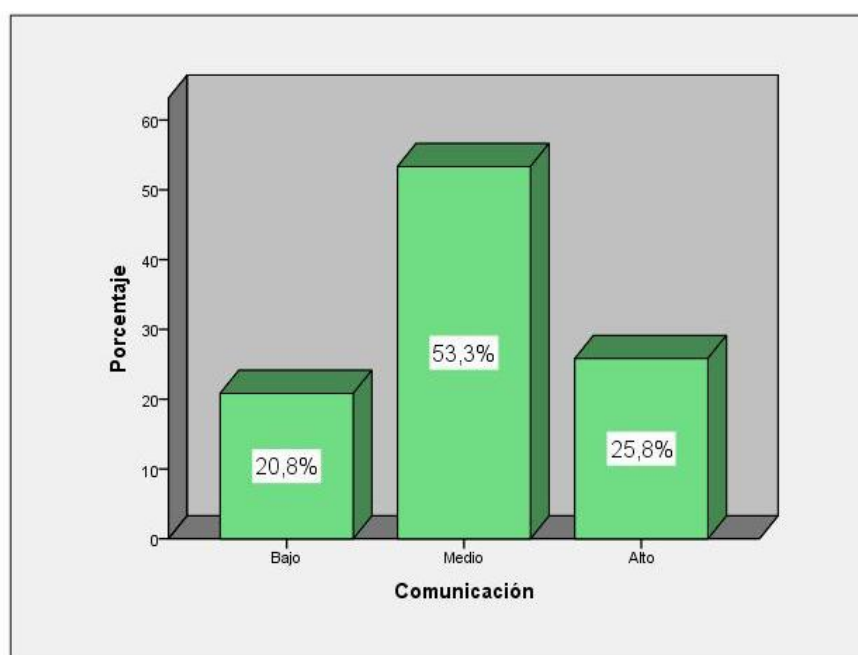


Figura 12. Niveles de Comunicación

De la tabla 18 y la figura 12 un 53,3% describe que los niveles de la dimensión comunicación muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes, alcanzaron un nivel medio en la dimensión comunicación del clima organizacional, un 25,8% consiguieron un nivel alto y un 20,8% obtuvieron un nivel bajo. Lo cual refiere que existe una Correlacion positiva considerable

Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre los Factores Extrínsecos e Intrínsecos en el Clima Organizacional.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	23	19,2
	Medio	79	65,8
	Alto	18	15,0
	Total	120	100,0

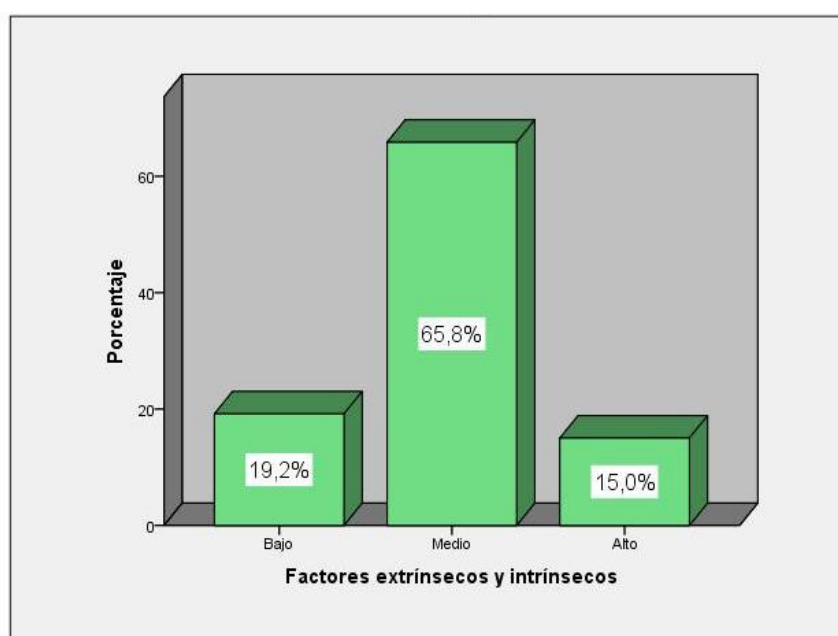


Figura 13. Niveles de Factores Extrínsecos y Intrínsecos.

De la tabla 19 y la figura 13, un 65,8% describe que los niveles de la dimensión comunicación muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes, alcanzaron un nivel medio en la dimensión factores extrínsecos e intrínsecos del clima organizacional, un 19,2% consiguieron un nivel bajo y un 15,0% obtuvieron un nivel alto. Lo cual refiere que existe Correlacion positiva considerable

Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la Jerarquía de Necesidades en el Clima Organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	44	36,7
	Medio	65	54,2
	Alto	11	9,2
	Total	120	100,0

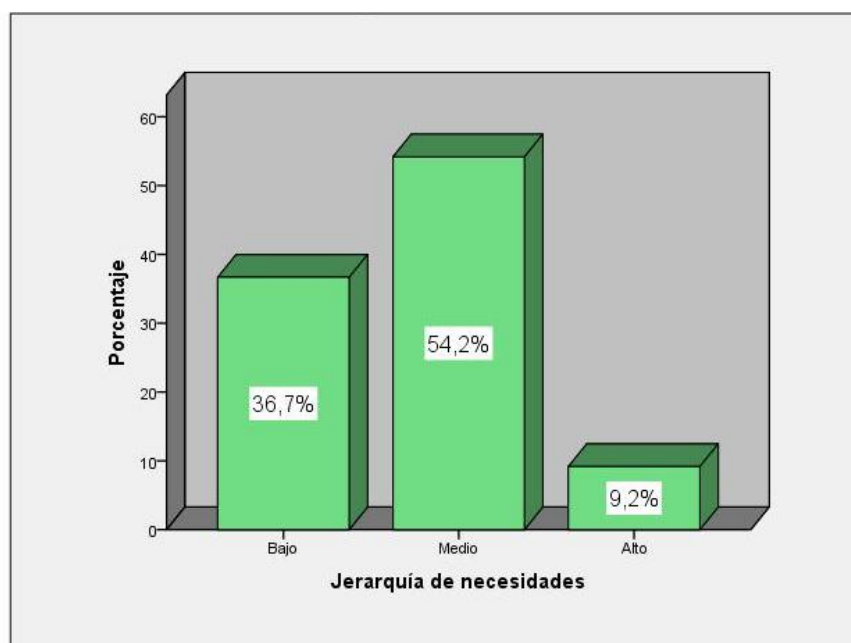


Figura 14. Niveles de Jerarquía de Necesidades

De la tabla 20 y la figura. 14, un 54,2% describe que los niveles de la dimensión jerarquía de necesidades muestra que los docentes en la I.E. Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”, se observa que del 100% de la población correspondiente a 120 docentes, alcanzaron un nivel medio en la dimensión jerarquía de necesidades del clima organizacional, un 36,7% consiguieron un nivel bajo y un 9,2% obtuvieron un nivel alto

3.2. Análisis inferencial o prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”.

H_a : Existe relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral-2018”.

Tabla 21

La Gestión Educativa y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			Gestión educativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 21 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.848$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública Andrés de los Reyes. Huaral-2018. Se puede apreciar una correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la Gestión Institucional y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”.

H₁: Existe relación entre la Gestión Institucional y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”.

Tabla 22

La Gestión Institucional y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			Gestión institucional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 22 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.669$ con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la Gestión Institucional y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la Gestión Pedagógica y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes, Huaral 2018”.

H₂: Existe relación entre la Gestión Pedagógica y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes, Huaral 2018”.

Tabla 23

La Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			Gestión pedagógica	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 23 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.758$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la Gestión pedagógica y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar correlación positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”

H₃: Existe relación entre la Gestión Administrativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”

Tabla 24

La Gestión Administrativa y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			Gestión administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 24 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.581$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la Gestión administrativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la Gestión comunitaria y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”.

H₃: Existe relación entre la Gestión Comunitaria y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”

Tabla 25

La Gestión Comunitaria y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			Gestión comunitaria	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Tratamiento estadístico SPSS versión 21 (2018)

Como se muestra en la tabla 25 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.824$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la Gestión Comunitaria y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar una correlación positiva muy fuerte.

3.3. Análisis de contingencia o tablas cruzadas

Tabla 26

Análisis de contingencia entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión educativa	Bajo	23	3	0	26
		88,5%	11,5%	0,0%	100,0%
	Medio	2	81	1	84
		2,4%	96,4%	1,2%	100,0%
	Alto	0	0	10	10
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		25	84	11	120
		20,8%	70,0%	9,2%	100,0%

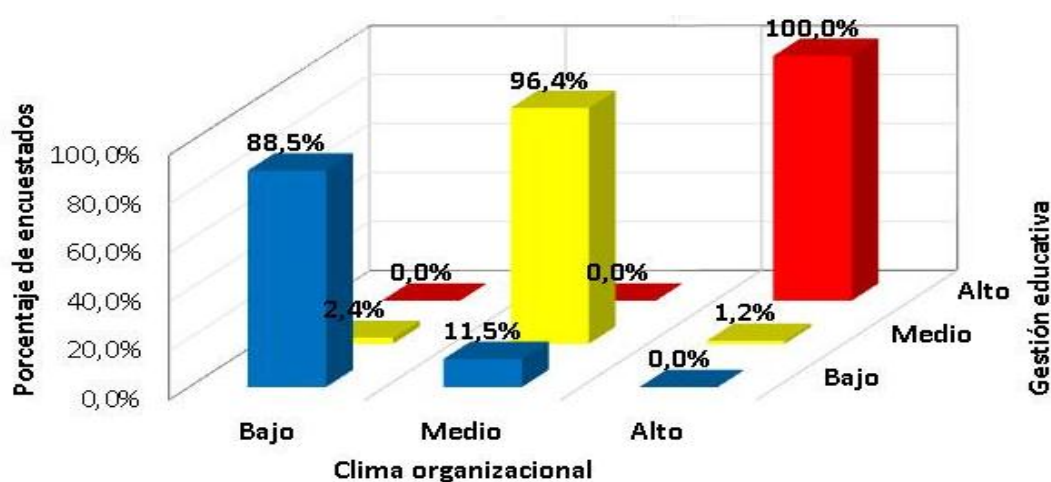


Figura 15. Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Educativa y Clima Organizacional.

Como se observa en la tabla 26 y figura 15:

De 26 encuestados que afirman que la gestión educativa es de un nivel bajo, el 88,5% afirman que tienen una bajo en el clima organizacional y un 11,5% muestran un nivel medio.

De 84 encuestados que afirman que la gestión educativa es de un nivel medio, el 96,4% afirman que tienen un nivel medio en el clima organizacional y un 2,4% muestran un nivel bajo.

De 10 encuestados que afirman que la gestión educativa es de un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en el clima organizacional.

Tabla 27

Análisis de contingencia entre la Gestión institucional y el Clima organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión institucional	Bajo	25 41,7%	35 58,3%	0 0,0%	60 100,0%
	Medio	0 0,0%	49 100,0%	0 0,0%	49 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	11 100,0%	11 100,0%
Total		25 20,8%	84 70,0%	11 9,2%	120 100,0%

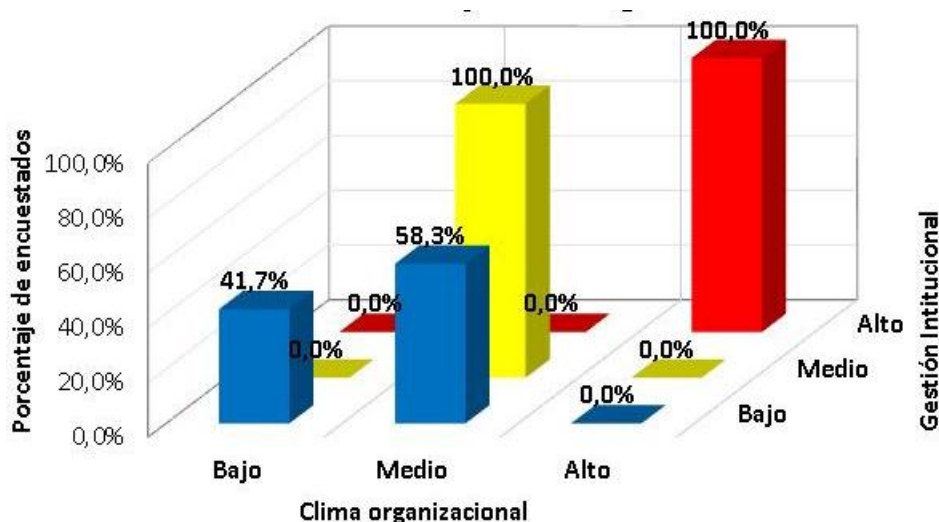


Figura16. Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Institucional y Clima Organizacional

Como se observa en la tabla 27 y figura 16:

De 60 encuestados que afirman que la gestión institucional es de un nivel bajo, el 58,3% afirman que tienen una medio en el clima organizacional y un 41,7% muestran un nivel bajo.

De 49 encuestados que afirman que la gestión institucional es de un nivel medio, el 100,0% afirman que tienen un nivel medio en el clima organizacional.

De 11 encuestados que afirman que la gestión institucional es de un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en el clima organizacional.

Tabla 28

Análisis de contingencia entre la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión pedagógica	Bajo	22 64,7%	12 35,3%	0 0,0%	34 100,0%
	Medio	3 3,8%	72 92,3%	3 3,8%	78 100,0%
	Alto	0 0,0%	0 0,0%	8 100,0%	8 100,0%
Total		25 20,8%	84 70,0%	11 9,2%	120 100,0%

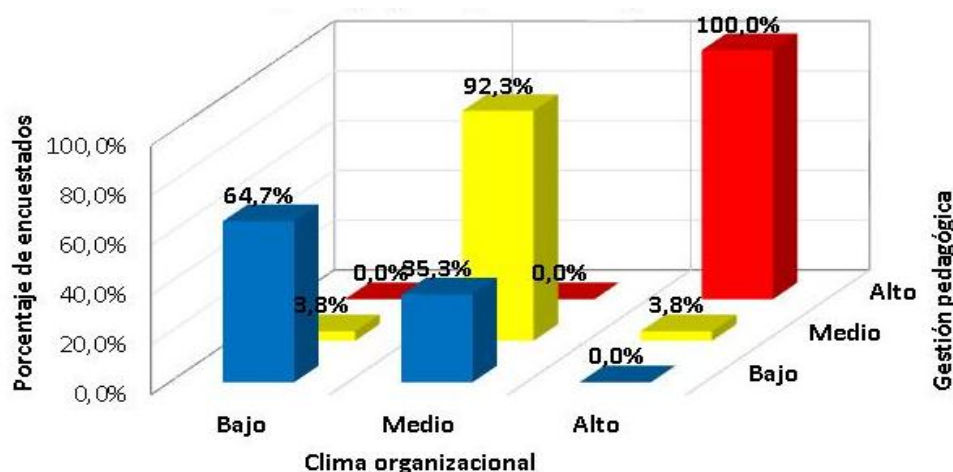


Figura 17. Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Pedagógica y Clima Organizacional

Como se observa en la tabla 28 y figura 17:

De 34 encuestados que afirman que la gestión pedagógica es de un nivel bajo, el 64,7% afirman que tienen una bajo en el clima organizacional y un 35,3% muestran un nivel medio.

De 78 encuestados que afirman que la gestión pedagógica es de un nivel medio, el 92,3% afirman que tienen un nivel medio en el clima organizacional y un 3,8% muestran un nivel alto.

De 8 encuestados que afirman que la gestión pedagógica es de un nivel alto, el 100,0% afirman que tienen un nivel alto en el clima organizacional.

Tabla 29

Análisis de contingencia entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión administrativa	Bajo	13	2	1	16
		81,2%	12,5%	6,2%	100,0%
	Medio	2	68	0	70
		2,9%	97,1%	0,0%	100,0%
	Alto	10	14	10	34
		29,4%	41,2%	29,4%	100,0%
Total		25	84	11	120
		20,8%	70,0%	9,2%	100,0%

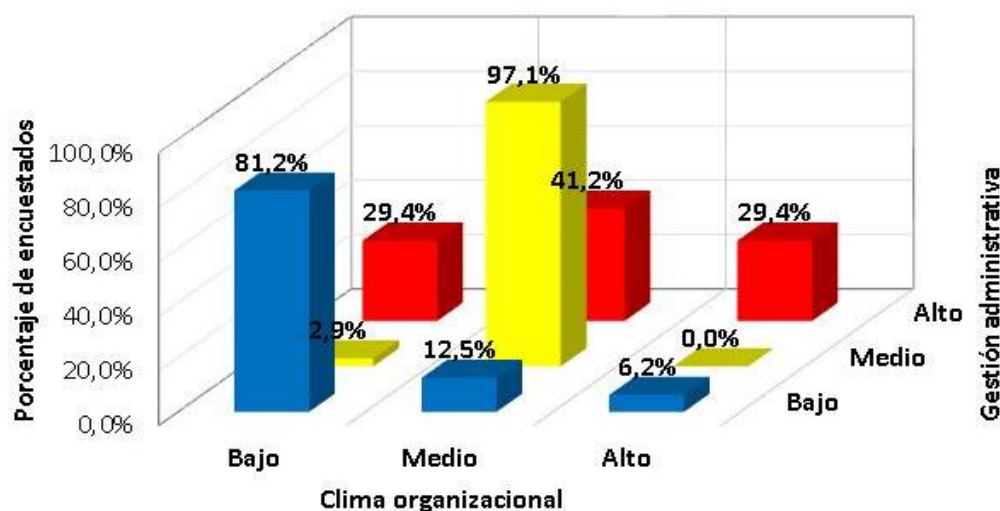


Figura 18. Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Administrativa y Clima Organizacional

Como se observa en la tabla 29 y figura 18:

De 16 encuestados que afirman que la gestión administrativa es de un nivel bajo, el 81,2% afirman que tienen una bajo en el clima organizacional y un 12,5% muestran un nivel medio.

De 70 encuestados que afirman que la gestión administrativa es de un nivel medio, el 97,1% afirman que tienen un nivel medio en el clima organizacional y un 2,9% muestran un nivel bajo.

De 34 encuestados que afirman que la gestión administrativa es de un nivel alto, el 41,2% afirman que tienen un nivel medio en el clima organizacional y un 29,4% muestran un nivel alto.

Tabla 30

Análisis de contingencia entre la Gestión comunitaria y el Clima organizacional

Tabla de contingencia Gestión comunitaria * Clima Organizacional					
		Clima Organizacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión comunitaria	Bajo	21	0	0	21
		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	4	78	0	82
		4,9%	95,1%	0,0%	100,0%
	Alto	0	6	11	17
		0,0%	35,3%	64,7%	100,0%
Total		25	84	11	120
		20,8%	70,0%	9,2%	100,0%

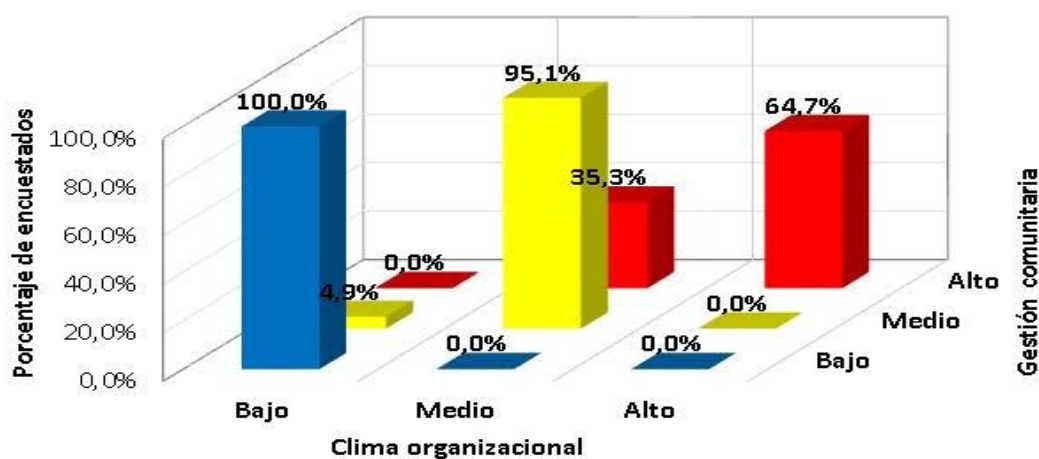


Figura 19. Distribución porcentual de docentes encuestados según La Gestión Comunitaria y Clima Organizacional

Como se observa en la tabla 30 y figura 19:

De 21 encuestados que afirman que la gestión comunitaria es de un nivel bajo, el 100,0% afirman que tienen una bajo en el clima organizacional.

De 82 encuestados que afirman que la gestión comunitaria es de un nivel medio, el 95,1% afirman que tienen un nivel medio en el clima organizacional y un 4,9% muestran un nivel bajo.

De 17 encuestados que afirman que la gestión comunitaria es de un nivel alto, el 64,7% afirman que tienen un nivel alto en el clima organizacional y un 35,3% muestran un nivel medio.

IV. Discusión

Según la hipótesis general, se muestra en la tabla 21 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.848$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzaron un nivel medio de la variable Gestión educativa con un 70,0% y Clima Organizacional un 70,0% de los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy buena. Se relaciona con lo encontrado por el autor Sifuentes (2014) en su tesis titulada “*Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes del Nivel, Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*”, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y una población de 60 docentes, para lo cual se usó un cuestionario tipo encuesta, cuya finalización de datos en la prueba de spearman, 0.397, $p<0.05$, entre ambas variables, en su segunda conclusión se demostró con el análisis que Gestión Institucional y Clima Organizacional se concluyó de correlacion de spearman de 0,400, $p<0,002$, la cual significa una relación positiva débil entre ambos. Como una tercera conclusión se tuvo que la Gestión Administrativa y el clima organizacional se ha obtenido que según el prueba de spearman se dio un 0,398, $p<0,002$ como resultado, lo cual significa una correlacion positiva débil, según correlación de spearman. Por ultima conclusión se obtenido que la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional se obtuvo en la correlación de spearman de 0,31, $p<0,016$, que significa una relación positiva débil. Según los autores: Poggi, Tiramonti, Frigerio y Aguerrondo citado por la UNESCO (2011) Señala a la Gestión educativa como un grupo ordenado y organizado de docentes, padres de familia, director, el alumnado, la sociedad y otros agentes educativos que trabajan de forma relacionada en diferentes aspectos o elementos, siempre inmerso a normas, principios y todo lo que permite tener un espacio y condiciones de aprendizaje para los estudiantes (p.32).

Según la hipótesis específica 1, se muestra en la tabla 22 una relación muy buena $r = 0.669$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzo un nivel medio bajo en la variable Gestión institucional 50,0% y alcanzó un nivel medio en la variable Clima Organizacional un 70,0% en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy buena. Se relaciona con lo encontrados por el autor Sifuentes (2014) en su tesis titulada *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes del Nivel, Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y una población de 60 docentes ,para lo cual se usó un cuestionario tipo encuesta ,cuya finalización de datos en la prueba de spearman, arrojó una relación moderada de $0.397, p < 0.05$, entre ambas variables en su segunda conclusión se demostró con el análisis que Gestión Institucional y Clima Organizacional se concluyó de correlacion de spearman de $0,400, p < 0,002$, la cual significa una relación positiva débil entre ambos .Como una tercera conclusión se tuvo que la Gestión Administrativa y el clima organizacional se ha obtenido que según el prueba de spearman se dio un $0,398, p < 0,002$ como resultado, una correlacion positiva débil, según Spearman. Por ultima conclusión se obtenido que la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional se obtuvo en la correlación de spearman de $0,31, p < 0,016$, que significa una relación positiva débil. Esto se comprueba, según los autores: Poggi, Tiramonti, Frigerio y Aguerro citados por la UNESCO (2011) Señala a la Gestión educativa como un grupo ordenado y organizado de docentes, padres de familia, director, el alumnado, la sociedad y otros agentes educativos que trabajan de forma relacionada en diferentes aspectos o elementos, siempre inmerso a normas, principios y todo lo que permite tener un espacio y condiciones de aprendizaje para los estudiantes (p.32).

Según la hipótesis específica 2, como se muestra en tabla 23, existe relación entre Gestión Pedagógica y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución Educativa Pública "Andrés de los Reyes", Huaral 2018". Como se muestra en la tabla 23 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.758$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzo un nivel bajo en la variable Gestión pedagógica un 65,0% y alcanzó un nivel medio y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública "Andrés de los Reyes", Huaral 2018". Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena. Se relaciona con lo encontrados por el autor Sifuentes (2014) en su tesis titulada *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Pública Andrés de los Reyes del Nivel, Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*, a investigación se desarrolló con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y una población de 60 docentes, para lo cual se usó un cuestionario tipo encuesta, cuya finalización de datos en la prueba de spearman, arrojó una relación moderada de 0.397, $p < 0.05$ entre ambas variables, en su segunda conclusión se demostró con el análisis que Gestión Institucional y Clima Organizacional se concluyó de correlación de spearman de 0,400, $p < 0,002$, la cual significa una relación positiva débil entre ambos. Como una tercera conclusión se tuvo que la Gestión Administrativa y el clima organizacional se ha obtenido que según el prueba de spearman se dio un 0,398, $p < 0,002$ como resultado, lo cual significa una relación positiva débil según correlación de spearman. Por última conclusión se obtenido que la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional se obtuvo en la correlación de spearman de 0,31, $p < 0,016$, que significa una relación positiva débil. Esto se comprueba por Poggi, Tiramonti, Frigerio y Aguerro citado UNESCO (2011) Señala a la Gestión educativa como un grupo ordenado y organizado de docentes, padres de familia, director, el alumnado, la sociedad y otros agentes educativos que trabajan de forma relacionada en diferentes aspectos o elementos, siempre inmerso a normas, principios y todo lo que permite tener un espacio y condiciones de aprendizaje para los estudiantes (p.32).

Según la Hipótesis específica 3, se muestra en la tabla 24, un coeficiente de correlación de $r=0.581$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzo un nivel bajo en la variable Gestión administrativa un 58,3% alcanzaron un nivel medio y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada. Se relaciona con lo encontrados por el autor Sifuentes (2014) en su tesis titulada *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes del Nivel, Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y una población de 60 docentes ,para lo cual se usó un cuestionario tipo encuesta, cuya finalización de datos en la prueba de spearman, arrojó una relación moderada de 0.397, $p<0.05$ entre ambas variables, en su segunda conclusión se demostró con el análisis que Gestión Institucional y Clima Organizacional se concluyó de correlacion de spearman de 0,400, $p<0,002$, la cual significa una relación positiva débil entre ambos .Como una tercera conclusión se tuvo que la gestión administrativa y el clima organizacional se ha obtenido que según el prueba de spearman se dio un 0,398, $p<0,002$ como resultado. Por ultima conclusión se obtenido que la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional se obtuvo en la correlación de spearman de 0,31, $p<0,016$, que significa una relación positiva débil. Esto se comprueba en el Manual de Gestión para directores de las instituciones educativas por los siguientes autores: Poggi, Tiramonti, Frigerio y Aguerrondo citado por la UNESCO (2011) Señala a la Gestión educativa como un grupo ordenado y organizado de docentes, padres de familia, director, el alumnado, la sociedad y otros agentes educativos que trabajan de forma relacionada en diferentes aspectos o elementos, siempre inmerso a normas, principios y todo lo que permite tener un espacio y condiciones de aprendizaje para los estudiantes (p.32).

Según la Hipótesis específica 4, se muestra en la tabla 25, un coeficiente de correlación de $r= 0.824$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la

hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en el análisis alcanzo un nivel medio en la variable Gestión Comunitaria con un 68,3% y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy buena. Se relaciona con lo encontrados por el autor Sifuentes (2014) en su tesis titulada *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes del Nivel, Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y una población de 60 docentes ,para lo cual se usó un cuestionario tipo encuesta, cuya finalización de datos en la prueba de spearman, arrojó una relación moderada de 0.397, $p < 0.05$ entre ambas variables, en su segunda conclusión se demostró con el análisis que Gestión Institucional y Clima Organizacional se concluyó de correlacion de spearman de 0,400, $p < 0,002$, la cual significa una relación positiva débil entre ambos. Como una tercera conclusión se tuvo que la gestión administrativa y el clima organizacional se ha obtenido que según el prueba de spearman se dio un 0,398, $p < 0,002$ como resultado. Por ultima conclusión se obtenido que la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional se obtuvo en la correlación de spearman de 0,31, $p < 0,016$, que significa una relación positiva débil. Esto se comprueba por el Manual de gestión para directores en las instituciones educativas, según los autores Poggi, Tiramonti, Frigerio y Aguerrondo citado por la UNESCO (2011) Señala a la Gestión educativa como un grupo ordenado y organizado de docentes, padres de familia, director, el alumnado, la sociedad y otros agentes educativos que trabajan de forma relacionada en diferentes aspectos o elementos, siempre inmerso a normas, principios y todo lo que permite tener un espacio y condiciones de aprendizaje para los estudiantes (p.32).

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general, se comprobó que la Gestión educativa esta relaciona directamente con el Clima Organizacional en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”, un coeficiente de correlación de $r = 0.848$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo se mostró en la variable gestión educativa un análisis descriptivo de 70,0%, lo que demuestra que se encuentra en un nivel medio, lo que se aprecia un coeficiente de correlación de magnitud muy buena.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, se comprobó que la Gestión Institucional esta relaciona directamente con el Clima Organizacional en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”, un coeficiente de correlación de $r = 0.669$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo se mostró en el análisis descriptivo un 50,0%, de los docentes, variable Gestión Institucional lo que demuestra que se encuentra en un nivel bajo, lo que se aprecia un coeficiente de correlación de magnitud muy buena.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, Se comprobó que la gestión pedagógica y el clima organizacional, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.758$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzo un nivel bajo en la variable Gestión pedagógica un 65,0% y alcanzó un nivel medio y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, Se comprobó en la Gestion Administrativa y Clima organizacional, un coeficiente de correlación de $r = 0.581$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzo un nivel bajo en la

variable Gestión administrativa un 58,3% alcanzaron un nivel medio y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada.

Quinta : De acuerdo al objetivo específico 4, Se comprobó que la Gestión comunitaria y el clima organizacional obtuvo, un coeficiente de correlación de $r=0.824$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en el análisis alcanzo un nivel medio en la variable Gestión Comunitaria con un 68,3% y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy buena.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a los directivos de la Institución Educativas Pública “Andres de los Reyes”, Realzar con mayor énfasis su liderazgo, priorizando un trato igualitario, lo cual beneficie su gestión y a que los docentes participen en las reuniones en un gran porcentaje, con el fin de lograr intercambio de ideas, con comunicación formal, para la elaboración de Plan Anual Institucional, en el Manual de funciones, uso de tiempos y espacios, comisiones de trabajo y en la elaboración del Reglamento Interno.

Segunda:

Se recomienda al director que en la Gestión Institucional debe centrar su gestión en un trabajo ordenado, organizado y en brindar a sus colegas motivaciones internas y externas, que permitan sentir satisfacción profesional, de la ejecución de práctica pedagógica que realice y la identificación de los docentes en las actividades de su Institución Educativa.

Tercera:

Se recomienda al personal directivo que en la Gestión Administrativa, debe fomentar un ambiente positivo de trabajo, para facilitar la motivación de los docentes, las buenas relaciones humanas, la comunicación entre colegas. Así mismo que el comité veedor de recurso de mantenimiento, trabaje organizadamente para priorizar su uso según las necesidades que requiere la Institución Educativa.

Cuarta:

Se recomienda al personal directivo, priorizar en la Gestión Pedagógica, el incentivo a los docentes en la búsqueda de soluciones en conjunto, a las falencias que hayan tenido en la supervisión de practica pedagógica en las aulas, al trabajo en conjunto en la diversificación del currículo, de las unidades de aprendizaje de acuerdo a cada ciclo y nivel del estudiante, en la búsqueda de métodos y estrategias de enseñanza, y uso de recursos materiales que facilite el logro de aprendizajes.

Quinta:

Se recomienda al director en la Gestión comunitaria fomentar la participación y acompañamiento de los padres de familia en la educación de sus hijos, en participar en las distintas actividades de la Institución educativa, que incluya las proyecciones sociales, para que se integre la participación de la comunidad en la mejorar de la calidad educativa.

VII. Referencias

- Acevedo, C., Valenti, G. y Aguiñaga, E. (2017). Gestión Institucional, Involucramiento Docente y de Padres de familia en Escuelas Públicas de México. *Calidad en la Educación*, Vol. (46), 53-95
- Aguerrondo I. (1990). *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*. Buenos Aires, Argentina. Edición Troquel.
- Alho, M (2013). *El Liderazgo y La Dirección en el Contexto Universitario*. Brasil Pedro & Joao Editores.
- Albarrán, J. (2014). Teoría constructivista del aprendizaje. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, Vol. (5), 79-106
- Alvarado, O. (1997). *Escenarios y enfoques de gestión educativa*. Perú. Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa, Enfoques y Procesos*. Lima. Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Alvarez, I., Ibarra, M., Miranda, E. (2013). *La Gestión Educativa como Factor de Calidad en una Universidad Intercultural*. Editorial Raximhai. México.
- Araque, A. (2010). *Los proyectos educativos productivos como estrategia metodológica para la integración de la escuela con la comunidad*. Venezuela. Universidad de Los Andes.
- Arias, C. (2011). Gestión pública desde la Gestión Comunitaria como Alternativa Local al Desarrollo Rural. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, (16), 293-298
- Aristulle, P y Rinaudo, M. (2016). Algunas consideraciones sobre la gestión educativa en el ámbito de la educación de adultos. *Educación, Formación e Investigación*. (2), 12-34
- Amarante, A. (2000). *Gestión Directiva*. Argentina. Edit. Magisterio del Río de la Plata.

- Baudrillard, J. (1972). *La génesis ideológica de las necesidades*. Barcelona, Anagrama.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones Shalom.
- Beltran, J. (2014). Factores que Dificultan la Gestión Pedagógica Curricular de los Jefes de Unidades Técnico Pedagógicas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, (19), 939-961
- Berger, P., y Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality*. Garden City, Nueva York, Doubleday
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnostico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Capella,J. (s.f). *Gestion educativa y enfoques y procesos de Otoniel Alvarado Oyarce*.Recuperadode<https://es.scribd.com/document/237274532/OT-ONIEL-ALVARADO-OYARCE-una-Sintesis-Libro-Gestion-educativa-enfoques-y-procesos>
- Castro, M.C. (2015). *El Clima Organizacional y la cultura como factores relevantes en la implementación de un proceso de Gestión Educativa*. (Tesis, Universidad Pedagógica Nacional, México), Recuperada de <http://200.23.113.51/pdf/30809.pdf>
- Camargo, D. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá, *Pontifica Científica JAVERIANA*, Vol. (17), 421-448
- Carrasco,R., E., y Arce, L., M. (2013) *Clima organizacional y gestión institucional de las I.E. privadas Pitágoras de Comas y San Juan de Lurigancho-2013*.(Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.)
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Cassasus, J. (1999). *La Gestión: en busca del sujeto*. Santiago de Chile: Unesco.

- Cassaus, J. (2000). *Problemas de la gestión en América Latina (La tensión entre paradigmas de tipo A y tipo B)*. Santiago, Chile: Unesco
- Contreras, D., y Jimenez, L., F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*. Lineamientos básicos para su intervención, (Tesis, Universidad del Rosario. Bogotá). Recuperado <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Correa, S., Correa, A. y Alvarez, A. (s.f.). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Cuevas, F. (2011). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo*. (2da ed.). México: DF: Trillas.
- Chacon, L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. Venezuela: Omnia.
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo Puno – Perú, 2013*. Perú: Editorial Seiflo.
- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Perú : Versión impresa ISSN.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración, proceso administrativo*. (6ta ed.). Bogotá: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed). Colombia: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Da Silva, R. (1995). *Measuring Long RUN Sharemarket Performance .The Impact of Survivorship Bias, Firm, Size and Return Asymmetry*. New York

:Academy of International Business South-East Asia Regional Conference

Dalton, M., .Hoyle, D., y Watts M. (2007). *Relaciones Humanas*. México: Editorial Internacional Thomson.

De la Cruz, E. (2017). *Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística*. Perú: Versión impresa SCIELO.

Effio, M., R.(2017) en la investigación titulada *Gestión educativa y Clima Inatitucional en docentes de la Institución educativa N°80414 Ricardo Palma.Pacasmayo-2017,(Univercidad Cesar Vallejo, Peru,2017),Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11862/effio_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Espinola, J., F. (2013). *Gestión Educativa y Satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas estatales UGEL 01 del Distrito de Pachacamac*. (Tesis, Universaidad Cesar Vallejo, Lima, Perú).

Espinoza, P. (2017). *Sustentabilidad, liderazgo e innovación marcan el camino* .Editorial Revista lideres. Recuperado de <https://www.revistalideres.ec/lideres/sustentabilidad-liderazgo-innovacion-conferencias-empresas.html>

Espinel, A. (2002). *Abordando los espacios escolares*. Argentina: Editorial Lumex.

Echeverría, M. (2004). *Por una mirada abierta de la ciudad: tensiones entre lo local y lo global. En Planeación, participación y desarrollo*. Medellín, Colombia: Corporación Región.

Echverria, Y., Silva, E., Chevaller, C., Sarasola, M., Nossar, K., Vazquez, M. y Martinez , D. (2015). *Aportes para la gestión de centros educativos de primera infancia*. Uruguay: DENAD internacional S.A

- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Escamilla, P., Nuñez, J. y Gomez, A. (2016). *Organizacional y Sector de pertenencia: un análisis de la percepción de los empleados de entidades deportivas*. España: Revista de la Psicología del deporte.
- Farfán, E., Delgado, O., Sáenz, J. (2016). *Consideraciones generales acerca de la gestión educativa*. Ecuador: Revista Científica de las Ciencias.
- Frigerio, G. (1992). Propuesta de dimensiones para la gestión educativa. Las instituciones educativas Cara y Ceca. Ecuador: FLACSO.
- Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires. Cara y ceca. Buenos Aires, Argentina: Troquel.
- Fiallo, D., Alvarado, P, Soto, L. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa*. Revista Contribuciones a la Economía. Guayaquil. Recuperado <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2015i2015-0304.html>
- Gaona, L., Saldaña, Y. y Muñoz, K. (2016). *La sucesión y su impacto en el clima organizacional del grupo METELMEX S.A. de C.V. México*. Recuperado <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/3023-3045%20-%20La%20Sucesion%20Y%20Su%20Impacto%20En%20El%20Clima%20Organizacional%20Del%20Grupo%20Metelmex%20SA%20De%20CV.pdf>
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs, Prentice Halls. Recuperado <https://manchester.rl.talis.com/items/57D8D956-866C-3526-911A-4F896E9F2937.html>
- Garcia, M., Cruz, M. (2016). El alumno motivado: un análisis empírico de los factores motivadores intrínsecos y extrínsecos en el aula de inglés.. *Revista investigación en la escuela*, N°90, 72-93
- Garcia, M., Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.

Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html

Garcia, A.,Hernandez,T.,Garcia,M. (s.f). *El clima organizacional, un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas.*
Recuperado de
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/62>

García, N. (2006). *Diferentes, Desiguales y Desconectados: Mapas de la Interculturalidad*. Barcelona: Editorial Gedisa.

Garcia,J.(2004). La administración y gestión educativa: Algunas lecciones que nos deja su evolución en México y Estados Unidos. *Revista Interamericana de Educación en adultos*. (12),12-40

Garcia, M.,Olvera y Flores, J.(2007). *Vinculo de la comunicación .Del graduado oyente al educando hablante*. España: Editorial del Torre.

Garza, J. (2006) .*Administración Contemporánea* .México: Mc. Graw-Hill

Gómez, L., y Macedo, J. (2011). *Hacia una mejor calidad de la Gestión educación*. Peruana en el Siglo XXI. Investigación Educativa, (14), 39-49

Goncalves, A. (2000).*Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*.México. Trillas.

Gonzales, H.,y Gonzales, L.(2010). *Clima Organizacional*. Argentina: Editorial FAHCE.

Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Nueva York, Doubleday AnchorBooks.

Guadalupe, C., León,J., Rodríguez,J., y Vargas, S. (2017) . El Estado de la Educación en el Perú. Perú: FORGE.

Granja, C. (2013). Caracterización de la comunicación pedagógica en la interacción docente-alumno. *Sistema de información científica*. Colombia, (15), 65-93

- Guillen, R. (2017). *II Congreso Internacional de Transformación Educativa "Alternativas para nuevas prácticas educativas"*. México: Amapsi editorial.
- Gvirtz, S., Aguerro, I., y Podestá, M. (2007). *Mejorar la Gestión Directiva en la Escuela*. Buenos Aires: Ediciones Gránica.
- Habermas, J. (1981). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Editorial Taurus.
- Herzberg, Z. (1989). *Teoría de la Higiene*. México: Editorial MCGRAW-HILL
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México: Mc Graw-Hill Educación.
- Hernandez, M. (2015). La motivación en la empresa, clave del éxito. *Gaceta Dental*, (20), 25-34
- Huertas, J. (1997). *Motivación Querer aprender*. Argentina: Aique Editor S.A.
- Iglesias, A., Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, (34), 54-76
- Jimenez, A. (2017). *Todo lo que necesitas saber sobre comunicación*. Recuperado de <https://www.elblogsalmon.com/marketing-y-publicidad/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-comunicacion-verbal-y-no-verbal>
- Koontz, H. Welhrich, H. (2004) *Administración: Una Perspectiva Global*. (12 ava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Leonarte, J. (2014). *Transferencia de la gestión administrativa de Gobiernos Regionales y Locales*. Recuperado de <http://www.up.edu.pe/egp/Documentos/Policy-Brief-04.pdf>
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: **Edition/Format:** Print book: English
- Likert, R. (1976). *La organización Humana*. Nueva York, Estados Unidos: Editorial McGraw

- López, R. (2012). Manual del supervisor, director y docente. Caraca, Venezuela:Editorial Monfort.
- López,N.,Sanchez,V.,Rojas,J. (2015). La gestión institucional en un centro de educación superior mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto”. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, México, (XLV), 109-139
- Lusquiños, C. (2005). *Gestion educativa: conceptualización y diferenciación de la organización y la administraracion clásicas*. Revista de la Página de Escuela de ciencias de la Educacion.Nº5
- Martinez, X., y Rosado, D. (2014). *La gestión educativa y prospectiva Humanística*. Mexico.Editorial de la Secretaria Académica.
- Marti. A., Martinez,R.,y Valcarcel, N. (2018). *La comunicación entre profesores y estudiantes universitarios durante el desarrollo del Proceso docente Educativo*. Universidad Ciencias Médica superior. Cuba, (32),17-34
- Martin, N., Martin, V y Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro, *CIRIEC*, (66), 187-211.
- Marco del buen desempeño docente (2012). Perú. Integrantes del Grupo Impulsor del Marco de Buen Desempeño Docente
- Marx, K (1975). Manuscritos económicos-filosóficos. Barcelona, Grijaldo
- Manrique, A. (2011). *Sistematización de modelos de gestión educativa de los gobiernos regionales de San Martín, Arequipa y la Libertad*. Perú. Editorial consejo Nacional de Educación.
- Manosalvas,C., Manosalvas,L. y Nieves, J.(2015).El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación”. AD-minister, Colombia, (26), 5-15
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona.Sagitario.

- Malinowski, B. (1944). *A Scientific Theory of Culture, and Other Essays*. University of North Carolina Press, Chapel Hill.
- Méndez, C. (2011). *Metodología* (4° Edición). México: Limusa. México
- Medina, N., A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis Doctoral, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador). <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Medina, B., Llorent, V. (2014). Necesidades y motivaciones de los estudiantes de educación permanente en España. *Telos*, (15), 195-214
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. *Revista Científica, Perú*, (3), 947-964
- Mendoza F; Aparicio, M. (2016). *Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*, *Negottun*, (12), 39-55
- Meza, E. (2017). *Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral en el sector industrial*. *Revista Comuni@cción*. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a08v8n2.pdf>
- Ministerio de Educación (2012). *Ley de Reforma Magisterial*. Ley 29944. Lima: Ministerio de Educación
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida*. Lima, Perú: MINEDU.
- Miñana, C. (1999). *En un vaivén sin hamaca: la cotidianidad del directivo docente*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia
- Montoya, P., Beijo, Bermudez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *SCIELO*, Vol.(19)

- Moreno,F. (2018). *Descripción básica del sistema liderazgo*. Revista digital. Recuperado de <http://caumas.org/revista/descripcion-basica-del-sistema-de-liderazgo/>
- Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador”. Ciencias de la Educación. Revistas de las Ciencias Dominio de las Ciencias. Recuperado de [file:///C:/Users/REMY/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalEnLaEducacionSuperiorEcuador-5802864%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/REMY/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalEnLaEducacionSuperiorEcuador-5802864%20(5).pdf)
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación*. Valencia, España: Mc Graw Hill
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson
- Muñoz Sedan o y Pérez (1992). *Modelos de Organización Escolar*, Madrid: Cincel
- Nuvaez, M.,Vargas,E., y Nuvaez,N (2015). La gestión comunitaria en la Subregión Guajira del estado Zulia- Venezuela. *Revista del trabajo Social*. Vol. (5), 252-271
- Olaya, J.,Diaz, M. y Morales, S.(2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*. (7), 54-66
- Ortiz.A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica:Juan Ramon Molina ,las Americas*. (Tesis, Tegucigalpa, Universidad Pedagógica Francisco Morazan). Recuperado de [file:///C:/Users/REMY/Downloads/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/REMY/Downloads/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central%20(5).pdf)
- Otero, M. y Caridad, M. (2009). Competencia comunicacional en la gestión gerencial comunitaria.Vezuela.

- Osorio,M. (2015). *II Congreso Internacional de Transformación Educativa*
“Alternativas para nuevas prácticas educativas. México: Comité editorial
- Palomino, C.(2017). *Gestión Educativa y Clima Laboral en la Institución*
Parroquial “Nuestra señora de Montserrst (Tesis Maesstria., Universidad
 Cesar Vallejo, Lima Peru). Recuperado de
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8422/Palomino_PC.p
 df?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8422/Palomino_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Petri H. L., Gorven, J. M. (2006). *Motivación: Teoría, investigación y aplicaciones*.
 (5ta ed.). México: Edit. Thomson.
- Perez, F., I. (2014). *Clima organizacional y gestión Institucional en las*
instituciones educativas de la RED n°9 del distrito de Ate. (Tesis de
 Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).
- Peña,M (2012). *La Efectividad del Autocontrol Basada en las Necesidades y*
Motivaciones de los Miembros de la Organización. Recuperado de
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6799/PenaDuqueMa
 risol2012.pdf;jsessionid=54E5067515D334FE46063135C2883109?sequence=2](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6799/PenaDuqueMarisol2012.pdf;jsessionid=54E5067515D334FE46063135C2883109?sequence=2)
- .Puig.,M., Sabater,P., y Rodriguez, N. (2012). Necesidades humanas: Evolución
 del concepto según la perspectiva social. *Revista de Ciencias*
Sociales, (54), 1-12
- Plan de Gestión Institucional CAFED (2018). Perú
- Ramirez,A.,Ramirez, R. y Calderon, E.(2017). La gestión administrativa en el
 desarrollo empresarial. *Revista CEA. Contribuciones a la Economía*.
 Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramirez,C.,Hernandez.G. y Castaño,G. (2015) Enfoques administrativos
 presentes en establecimientos educativos: Un estudio empírico en
 instituciones colombianas de educación básica y media”. *Revista*
mexicana de investigación educativa. Mexico,(20), 911-940
- Ramos,M (2015) *sistemas de Gestión educativa*. Mexico: Editorial Ecorfan.

- Revista de la U.N.M.S.M (2014) *Gestión educativa y enfoques y procesos de Otoniel Alvarado Oyarce*. Peru: Investigación educativa.
- Regalado,N.(2016). Gestión educativa para la transformación de la escuela.*CILGE*. Recuperado de <http://cilge.org/?p=101>
- Reezigt, G. y Creemers, B. (2005). *A Comprehensive Framework for Effective School Improvement, School Effectiveness and School Improvement*
- Rico,A. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Colombia: Editorial SOPHIA.
- Rivarosa, A. (2011). *Los proyectos escolares en educación ambiental. Su potencial educativo y transformador*. Recuperado de <http://files.innovation-design.webnode.es/200000066-17bae18b68/Los%20proyectos%20escolares%20en%20Educaci%C3%B3n%20ambiental%20su%20potencial%20educativo%20y%20transformador.pdf>
- Rodriguez,E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores, Revista educación en valores*, (1), 3-18
- Rodriguez, A., Paz, M.,Lizana,J. y Cornejo,F.(2011). *Clima y Satisfacción Laboral como Predictores del Desempeño: en una organización estatal chilena*. Chile: Editorial Salud & Sociedad.
- Rodriguez, N. (2000). *Gestión escolar y calidad de la enseñanza*. Venezuela: Editorial EDUCERE.
- Rojas, N., Y. y Gonzales I., A. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la Localidad Octava de Kennedy*,(Tesis, Universidad Libre, Bogotá). Recuperado <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/hand>
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Prefacio

- Romero, A. (1982). *Administración de la educación: introducción al estudio de la gestión administrativa en las instituciones escolares*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Rovira, I.(2014). *Motivación extrínseca: definición, características y efectos*". *Psicología y mente*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrínseca>
- Rubio, E. (2004).*Reglas de Oro de un Clima*. México: Trillas
- Ruiz, C. (2002). *Instrumento de Investigación Educativa (1era ed.)*. Venezuela: .Barquisimeto. CIDEG.
- Santos, M. (2015). *La eficiente Gestión Educativa en los resultados de aprendizaje de los estudiantes universitarios*. Ecuador: revistas Ciencia UNEMI.
- Sandó P. (2010). *La profesionalidad del Directivo Escolar. Sus competencias fundamentales*. México: Ediciones UNIMET
- Salvador,E., Sanchez, J.(2018). *Liderazgo de los Directivos y Compromiso Organizacional Docente*. Peru: En su revista Altoandinas.
- Sánchez, M. (2014). *Gestión y participación ciudadana: caso juntas de acción comunal*. Colombia.
- Sifuentes,A. P. (2014) *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes del Nivel ,Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*.(Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú)
- Sierra,G(2016) *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*". Bogotá: Revista EAN.
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey-Bass

- Schütz, A. (1965). The social Word and the theory of social action', en D.Braybrooke (ed.) *Philosophical Problems of the social Sciencies*. New York,
- Supo, F., Ascama, H., Legua, H. y Melgarejo, M. (2012). *Consideraciones elementales para comprender el significado de Administración y Gestión Educativa*. Perú: Impreso en los talleres de impresión “el universitario
- Torres,E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014.*SCIELO Perú*. (6), 56-74.
- Torres, P. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, (19), 213-228.
- Turienzo,R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. España: Alienta Editorial
- UNESCO. (2011). *Manual de la gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Perú. Lance Graficos S.A.C.
- Unesco. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa: diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Uzcátegui, H. (2011). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: SEP. Biblioteca para la Actualización del Maestro.
- Varas, G., F. (2013). Gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública “Mariano Melgar” del Trébol del Distrito de Huaral de la UGEL. 10 del año 2013.(Tesis, Grado de Magister, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8046/Varas_CGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vazquex y Valbuena. (2016). *La Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow*. España.

Vélez, A. (2007). *Los Clásicos de la Gerencia*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Viloria, J., J., Pertuz, S., O., Corredor, A., Pedraza, L., y Avarez. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. Cuba. (42), 80-91

Villazán F., Casanova, S. y Chávez, V. (2018). *La gestión administrativa .Un enfoque de sistemas*". Revista de Investigación en Ciencias de la Administración".

Weber, M (1993). *Economía y sociedad*. Fondo de cultura Económico, México: casa del libro.

WENGER, E.C. & SNYDER, W.M. (2000): "Communities of practice: The organizational frontier", Harvard Business Review, 78(1), pp. 139-145.

. Yela, B., Grijalba, R., Achicalza, N., y Ramirez, B. (2014). Características de la gestión con la comunidad para una institución educativa que atienda la diversidad. *Plumilla Educativa*, (13) 12-26

Yanez, D. (2018). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *SCIELO Perú*, (5), 05-13

Zans (2017). Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua)

Zabala, A. (2000). *La práctica educativa como enseñar* ..Barcelona: Editorial Grao

Zubiri,F. (2013). Satisfacción y motivación profesiona. *SCIELO Peru*, Vo.(36)

ANEXOS

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

ANEXO 1: Artículo Científico

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública
“Andres de los Reyes”, Huaral 2018”.

1. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Gladys Blanca Sifuentes Mendoza, angel_100410@hotmail.com,
Institución educativa “Andres de los Reyes”

2. RESUMEN

En el presente trabajo se tiene como objetivo determinar la relación entre Clima organizacional y Gestión Educativa según percepción de los docentes en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes” Huaral 2018, siendo de mucha importancia verificar si existe relación entre ambas variables. Para el trabajo de investigación se utilizó el método hipotético-deductivo. En la conclusión de hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.848$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En donde se determinó un coeficiente de relación de una magnitud muy buena. En la conclusión de hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.669$ con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Donde se determinó un coeficiente de correlación es de una magnitud buena. En la conclusión de hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.758$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. . Determinándose un coeficiente de relación de magnitud buena. En la conclusión de hipótesis específica 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.581$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Determinándose un coeficiente de relación con una magnitud moderada. En la conclusión específica 4, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.824$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Se apreció un coeficiente de correlación es de una magnitud muy buena.

3. PALABRAS CLAVE

Gestión educativa y Clima organizacional

ABSTRACT

The aim of this research was to Determine What is the relationship between educational management and organizational climate according to the perception of teachers in the Public educational institution "Andres of Kings ", Huaral 2018?

The actual research has a Quantitative approach, It Basic type, with a non-experimental design – transversal – correlacional With two variables. The population was formed by 120 teachers .was used the Survey as a data collection technique for variables Educational management and organizational climate, The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were Subject to the validity of content through the trial of three experts with a result of applicable and the value of reliability was with the alpha test of Cronbach With coefficients of 0,934 For the Educational management questionnaire And 0,946 For the organizational climate questionnaire, indicating a very high reliability.

The results of the investigation indicated What: Existed Relationship between educational management And Organizational climate($r=0,848$ and $\text{Sig.} = 0,0$

4. KEYWORDS

Educational management and organizational climate

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes “, Huaral 2018 La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo básica,

con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 120 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables Gestión educativa y Clima Organizacional, se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,983 para el cuestionario de Gestión educativa y 0,987 para el cuestionario de Clima organizacional, indicándonos una muy alta confiabilidad. Según Chiavenato (2018) el clima organizacional es importante dentro de la institución educativa ya que refiere al ambiente de trabajo en la que labora el docente, siendo importante el estado de ánimo de los mismos, pues depende de ello que las relaciones comunicativas que existan entre colegas, sean positivas y de esta manera puedan ejercer sus labores educativas satisfactoriamente. Siendo prioridad para un trabajo organizado, que el Director brinde un ambiente saludable de trabajo para que no se perciba características cualitativas negativas que desmotiven la labor docente. Según el manual de gestión de directores en las instituciones educativas, la gestión educativa es la organización sistemática y, la interacción de diversos aspectos de los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc). Así mismo se investiga el problema Cuál es la relación entre la gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”. Donde se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.848$, con una $p = 0.000 (p < .05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional

5. METODOLOGÍA

Para el estudio de investigación es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Se trabajó con una población de 120 docentes para la recolección de datos, la técnica que se usó el cuestionario con 30 ítems en cuatro

dimensiones, para evaluar la percepción de los docentes sobre la gestión educativa y para el cuestionario del clima organizacional se realizó 34 ítems con cinco dimensiones. En la confiabilidad se obtuvo el resultado con cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, con resultados podemos observar de los coeficientes de confiabilidad fueron de ,983 y ,987 en razón a ello se pudo concluir que dicho cuestionario ya mencionados tiene una alta confiabilidad en la institución educativa “Andres de los Reyes”, en la ciudad de Huaral. Para la validación del instrumento, se determinó el juicio de tres expertos

6. RESULTADOS

.En la confiabilidad se obtuvo el resultado con cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, con resultados podemos observar como un primer resultado de la investigación arrojo que se determinó la relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”. Huaral 2018”, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.848$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En un segundo se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.758$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En la tercera conclusión se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.581$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En una última conclusión se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.581$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

10. DISCUSIÓN

Según la hipótesis general, se tiene un coeficiente de correlación de $r= 0.848$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzaron un nivel medio de la variable Gestión educativa con un 70,0% y Clima Organizacional un 70,0% de los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018” En la hipótesis específica 1, se muestra un coeficiente de correlación de $r= 0.669$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis

alcanzo un nivel medio bajo en la variable Gestión institucional 50,0% y alcanzó un nivel medio en la variable Clima Organizacional un 70,0% en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Según la hipótesis específica 2 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.758$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzo un nivel bajo en la variable Gestión pedagógica un 65,0% y alcanzó un nivel medio y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018” Según la Hipótesis específica 3 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.581$ con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en análisis alcanzo un nivel bajo en la variable Gestión administrativa un 58,3% alcanzaron un nivel medio y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Según la Hipótesis específica 4 se un coeficiente de correlación de $r= 0.824$ con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo en el análisis alcanzo un nivel medio en la variable Gestión Comunitaria con un 68,3% y en la variable Clima Organizacional un 70,0% un nivel medio, en los docentes en la Institución educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”. Lo cual relaciona con lo encontrados por el autor Sifuentes (2014) en su tesis titulada *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes del Nivel ,Secundario del Distrito de Huaral del año 2013*, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental descriptivo correlacional, con un método hipotético deductivo y una población de 60 docentes ,para lo cual se usó un cuestionario tipo encuesta ,cuya finalización de datos en la prueba de spearman, arrojó una relación moderada de $0.397, p<0.05$, entre ambas variables, en su segunda conclusión se demostró con el análisis que Gestión Institucional y Clima Organizacional se concluyó de correlacion de spearman de $0,400, p<0,002$, la cual significa una relación positiva débil entre ambos .Como una tercera conclusión se tuvo que la gestión administrativa y el clima organizacional se ha obtenido que según el prueba de spearman se dio un $0,398, p<0,002$ como resultado. Por ultima

conclusión se obtenido que la Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional se obtuvo en la correlación de spearman de 0,31, $p < 0,016$, que significa una relación positiva débil. Según la Unesco (2011) Gestión Educativa es la organización sistemática y, la interacción de diversos aspectos de los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc).

7. CONCLUSIONES

En la investigación se determinó una la relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica” Andres de los Reyes”, Huaral 2018”, ya que se muestra en la tabla 22 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.848$, con una $p = 0.000 (p < .05)$, mostrándose un coeficiente de correlación es de una magnitud muy buena.

8. REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2018) . *Administración, proceso administrativo* .Bogota; Editorial Mc Graw Hill.

UNESCO. (2011). *Manual de la gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Perú. Lance Graficos S.A.C.

Sifuentes, A. P. (2014) *Gestión educativa y Clima organizacional según los docentes de la Institución educativa Publica Andrés de los Reyes del Nivel ,Secundario del Distrito de Huaral del año 2013.(Tesis)*. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú.

13. RECONOCIMIENTOS

Consideramos opcional. Las personas que apoyaron: discusión de ideas, con materiales, críticas constructivas, apoyo financiero para llevar a cabo la investigación.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Gladys Blanca Sifuentes Mendoza, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa: Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40792980, con el artículo titulado : “Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública “Andres de los Reyes”, Huaral 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores

Autores : Poggi, Tiramonti, Arguedo, Frigerio citado UNESCO (2011) y Chiavenato en su 6ta.ed.(2018).

2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 20 de Diciembre

Gladys

Blanca

Sifuentes

Mendoza

Anexo 2. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestion educativa y Clima organizacional en la institución educativa “ Andres de los Reyes”, Huaral 2018						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral 2018 ?	Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral 2018	Hipótesis general: Existe relación entre la Gestión educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral 2018	Variable 1: Gestión del conocimiento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Gestión institucional	Reglamento interno. -Organigramas -Manual de funciones y procedimientos. -Comisiones de trabajo. -Canales de comunicación formal. -Uso de tempos y espacios	Del 1-6	Bueno (18-26) Medio (9-17) Bajo (6-8)
Problemas Específicos: Problema específico 1. ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y gestión	Objetivos específicos: Objetivo específico 1. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la gestión institucional según percepción de los	Hipótesis específicas: Hipótesis específico 1. Existe relación entre Clima Organizacional y la gestión institucional según la percepción de los	Gestión Administrativa	- Presupuesto económico. -Distribución de tiempo, jornadas de trabajo :docentes ,administrativos, Servicio. -Administración de recursos materiales. -Relación con instancias del MED.	Del 7-12	Bueno (18-26) Medio (9-17) Bajo (6-8)

Institucional según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018 ? Problema específico 2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y gestión administrativa según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018? Problema específico 3. ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y gestión pedagógica según la percepción de los docentes en la	docentes en la Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018 Objetivo específico 2. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y gestión pedagógica según percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018 Objetivo específico 3. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y gestión administrativa según percepción de los docentes en la Institución .Educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018	docentes , en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral 2018 Hipótesis específico 2. Existe relación entre el Clima Organizacional y la gestión pedagógica según la percepción de los docentes en la Publica Institución educativa “Andres de los Reyes”, Huaral 2018 Hipótesis específico 3. Existe relación entre el Clima Organizacional y gestión administrativa según la percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral-2018 Hipótesis específico 4. Existe relación entre el Clima Organizacional y gestión comunitaria según la percepción de los	Gestión Pedagógica	Orientación educativa. -tutoría. -Enfoque de evaluación. -Actualización docente. -Estilo de enseñanza. -Relación con estudiantes. -Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza-aprendizaje. -Planes y programas	Del 13-23		Bueno (32-47) Medio (16-31) Bajo (11-15)
	Gestión Comunitaria	Relación de padres y madres de familia. -Proyectos de proyección social. -Relación-Redes con instituciones, municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.	Del 24-30	Bueno (20-29) Medio (10-19) Bajo (7-9)			
	Variable 2: Clima organizacional						
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
Motivation	Equilibrio interno. -comportamiento. -Estimulo o incentivo	- Del 2-5		Bueno (16-23) Medio (8-15) Bajo (4-7)			

<p>Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018?</p> <p>Problema específico 4.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión comunitaria según percepción de los docentes en la Institución educativa “Publica Andres” de los Reyes, Huaral 2018?</p>	<p>Objetivo específico 4.</p> <p>Determinar la relación entre el Clima Organizacional y gestión comunitaria según percepción de los docentes en la Institución educativa Publica “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018</p>	<p>docentes en la Institución educativa Publica “Andres de los Reyes”, Huaral-2018</p>	<p>Liderazgo</p> <p>comunicación</p> <p>Factores extrínsecos y intrínsecos</p> <p>Jerarquía de necesidades</p>	<p>-Satisfacción</p> <p>Toma de decisiones.</p> <p>- Identificación</p> <p>-Trato</p> <p>-Orientador</p> <p>-Motivador,</p> <p>-Satisfacción</p> <p>Intercambio</p> <p>-Interrelaciones.</p> <p>-Libertad.</p> <p>-Transmisión</p> <p>-Recepción</p> <p>-Trabajo propio.</p> <p>-Realización personal.</p> <p>-Reconocimiento.</p> <p>-Progreso profesional.</p> <p>-Responsabilidad.</p> <p>-Condiciones de trabajo.</p> <p>-Administración de la empresa.</p> <p>-Relaciones sociales.</p> <p>-Beneficios y servicios sociales.</p> <p>Necesidades sociales.</p> <p>-Necesidades de estima</p> <p>-Necesidades de autorregulación.</p>	<p>Del 6-11</p> <p>Del 12 al 19</p> <p>Del 20 al 24</p> <p>Del 25 al 34</p>	<p>Bueno (28-41)</p> <p>Medio (14-27)</p> <p>Bajo (10-13)</p> <p>Bueno (26-38)</p> <p>Medio (13-25)</p> <p>Bajo (20-29)</p> <p>Bueno (7-9)</p> <p>Medio (10-19)</p> <p>Bajo (20-29)</p> <p>Bueno (3-4)</p> <p>Medio (5-9)</p> <p>Bajo (10-14)</p>
---	--	--	--	---	---	--

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Será descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 120 docentes en la Institución Educativa Publica “Andres de los Reyes “, Huaral 2108</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 120 docentes Institución Educativa Publica “Andres de los Reyes “, Huaral 2108</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Los autores Tiramonti, Frigrerio, Poggi y Arguerrodo en el Manual de Gestión para directores de instituciones educativas</p> <p>Año: 2011</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Publica “ Andres de los Reyes “, Huaral 2108</p>	<p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Chiavenato</p> <p>Año: 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Publica “Andres de los Reyes “, Huaral 2108</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se elaborara gráficos de barras por variables y dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Como las variables son cualitativas se aplicará el Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Asi mismo se elaboraran tablas de consistencia</p>			

CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA

A continuación, encontrará un conjunto de preguntas referidas a su percepción de la Gestión Educativa

La información que proporcione es muy importante, es confidencial y será de manejo exclusivo para efectos del estudio. Gracias por su colaboración

VARIABLE	INDEPENDIENTE
GESTION EDUCATIVA	

La numeración corresponde a la siguiente escala

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

VARIABLE INDEPENDIENTE	GESTION EDUCATIVA
------------------------	-------------------

N°	ITEMS					
	DIMENSION: GESTION INSTITUCIONAL					
	INDICADOR: REGLAMENTO INTERNO Y ORGANIGRAMAS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
01	Ejecuta el director las reuniones pertinentes para elaborar el Reglamento interno de la institución educativa.					
	INDICADOR: MANUAL DE FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS.					
02	Participa en la elaboración y aplicación anualmente del PEI.					
	INDICADOR: COMISIONES DE TRABAJO					
03	El director delega funciones al docente en las comisiones de trabajo en la institución educativa					
	CANALES DE COMUNICACIÓN FORMAL					
04	El director fomenta la relación interpersonal, por medio de la comunicación entre colegas.					

	USO DE TIEMPOS Y ESPACIOS					
05	supervisa el director la distribución de tiempo y espacios en la actividades educativas.					
06	Participa en actividades que identifican a la institución educativa.					
	DIMENSION:GESTION ADMINISTRATIVA					
07	El director coordina en asamblea, las prioridades educativas en la que se debe de invertir el presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos					
	DISTRIBUCION DE TIEMPO,JORNADA DE TRABAJO, DOCENTES ADMINISTRATIVO,SERVICIOS.					
08	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de practica pedagógica en el docente.					
09	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de trabajo del personal de servicio.					
	ADMINISTRACION DE RECURSOS MATERIALES					
10	El director distribuye los materiales educativos, según el nivel del estudiante					
11	Establece el director la forma oportuna del uso de estrategias para corregir deficiencias en las actividades pedagógicas.					
	INDICADOR: RELACION CONSTANCIAS DEL MED.					
12	El director supervisa las actividades educativas según normas y reglamentos del MINEDU					
	DIMENSION:GESTION PEDAGOGICA					
	INDICADOR:ORIENTACION EDUCATIVA					
13	Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.					
	INDICADOR:TUTORIA					
14	El director propone el desarrollo de sesiones de tutoría en todos los niveles.					
	INDICADOR:ENFOQUE EVALUACION					
15	Supervisa el director que se use variados instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.					

16	INDICADOR:ACTUALIZACION DOCENTE					
	El director se preocupa para que sus docentes reciban capacitación constante.					
17	INDICADOR:ESTILO DE ENSEÑANZA					
	El director verifica que se utilice recursos didácticos en el marco de los procesos pedagógicos.					
18	INDICADOR:RELACION CON ESTUDIANTES					
	Propicia en clase el trabajo en equipo a los estudiantes.					
19	INDICADOR:ENFOQUE PEDAGOGICO,ESTRATEGIAS DIDACTICAS Y PROCESOS DE ENSEÑANZA -APRENDIZAJE					
	El director se preocupa en que se aplique estrategia para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.					
20	El director supervisa que se cumple con la elaboración de programaciones, unidades de aprendizaje y sesiones diarias.					
	Verifica el director en sus monitoreos, el cumplimiento de los procesos didácticos para el logro de aprendizaje.					
21	INDICADOR : PLANES Y PROGRAMAS					
	El director promueve el cumplimiento de planes educativos.					
22	Se promueve programas educativos en beneficio del aprendizaje en los estudiantes.					
23						
	DIMENSION:GESTION COMUNITARIA					
	INDICADOR: RELACION DE PADRES Y MADRES DE FAMILIA					
24	Existe comunicación continua con los padres de familia					
	INDICADOR:PROYECTOS DE PROYECCION SOCIAL					
25	Tiene conocimiento, si existe en la Institución Proyectos de Proyección social.					
	INDICADOR: RELACION CON REDES CON INSTITUCIONES MUNICIPALES,ESTATALES,ECLESIASTICAS,ORGANISMOS CIVILES					
26	Tienes conocimiento, si la Institución educativa cuenta con el apoyo de organizaciones de la comunidad y/o municipio en bien de mejorar la calidad educativa.					

27	Tiene conocimiento si la Institución Educativa se integra y participa de la cultura de su comunidad y o localidad.					
28	La institución educativa cuenta con el apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima Provincias.					
29	Los padres de familia participan en las actividades que la institución fomenta.					
30	Los padres de familia acuden a conocer sobre el avance académico y comportamiento de sus hijos					

Nota: Adaptado de Sifuentes (2014)

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará un conjunto de preguntas referidas a su percepción de la **Clima organizacional**.

La información que proporcione es muy importante, es confidencial y será de manejo exclusivo para efectos del estudio. Gracias por su colaboración.

VARIABLE	DEPENDIENTE
Clima organizacional	

La numeración corresponde a la siguiente escala

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

VARIABLE INDEPENDIENTE	GESTION EDUCATIVA
------------------------	-------------------

	DIMENSION: MOTIVACION					
	INDICADOR: EQUILIBRIO INTERNO	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Siente que su director pone en práctica continuamente la empatía con su personal docente.					
	INDICADOR: COMPORTAMIENTO					
2	Siente que sus opiniones son respetados y tomados en cuenta en las actividades de su institución educativa por parte del director .					
	INDICADOR: ESTIMULO O INCENTIVO					
3	Se siente motivado a desempeñar sus funciones por parte de los directivos en su institución educativa					
	INDICADOR: SATISFACCION					

4	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
	DIMENSION :LIDERAZGO					
	INDICADO:TOMA DE DESICIONES					
5	Recibe elogios o reconocimientos por su desempeño como docente , parte de los directivos de su institución educativa.					
6	Cómo considera el trabajo de su director ,como líder en la toma de decisiones					
	INDICADOR:SE IDENTIFICA CON SU IDENTIFICA CON SU INSTITUCION EDUCATIVA					
7	Los directivos se identifican activamente con la visión y misión de la institución educativa.					
	INDICADOR: TRATO IGUALITARIO					
8	Se respira un trato de igualdad y justicia en la Institución educativa					
9	Se observa el respeto entre docentes y los directivos en tu institución educativa					
	INDICADOR: ORIENTADOR					
10	El director y sub director encaminan al logro de objetivos de mi institución educativa					
	INDICADOR: MOTIVADOR					
11	Los directivos muestran actitudes motivadores durante tareas educativas					
12	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de tu institución educativa					
13	Existe un trabajo organizado por los directivos y la plana docente en beneficio de tu institución educativa					
14	Se observa un comportamiento impositivo por parte del director de tu institución?					
15	Te sientes satisfecho en tus labores educativas .					
	DIMENSION: COMUNICACIÓN					
	INDICADOR:INTERCAMBIO DE MENSAJES					
16	Los directivos informan constantemente las reuniones, sobre las actividades educativas					
17	Mantiene comunicación con los directivos de su institución educativa.					

18	Existe comunicación constante entre colegas para cumplir con las comisiones de trabajo en sus institución educativa					
	INDICADOR:INTERRELACIONES					
19	Existe relaciones interpersonales entre colegas					
20	El director te da sugerencias de cómo mejorar tu trabajo en aula ,luego del termino de monitoreo					
	INDICADOR:LIBERTAD DE OPINION					
21	Sientes que tu opinión es respetado en las reuniones que tu director					
22	-Las opiniones de los docentes son tomadas en cuenta para mejorar problemas en tu institución educativa					
	INDICADOR:TRANSMISION DE INFORMACION					
23	Los directivos comunican constantemente acerca de las reglas y planes de trabajo					
	INDICADOR: RECEPCION DE INORMACON					
24	Los docentes muestran interés durante su participación en reuniones de actividades de aprendizaje al estudiante					
	DIMENSION: FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS					
	INDICADOR:TRABAJO EN SI					
25	Siente que las actividades de aprendizaje que se da en su institución ,son beneficiosos para el logro de competencias en el estudiante.					
	INDICADOR: REALIZACION PERSONAL					
26	Siente que el clima laboral en su institución educativa ,le permite realizarse profesionalmente.					
	INDICADOR: RECONOCIMIENTO.					
27	Siente que los Directivos de su institución educativa ,reconoce su trabajo.					
	INDICADOR: PROGRESO PROFESIONAL					
28	Su Director se preocupa por brindar apoyo en el progreso profesional a los docentes de su institución educativa.					

29	INDICADOR: CONDICIONES DE TRABAJO					
	El director se preocupa por brindar una infraestructura adecuada para las practicas pedagógicas					
30	INDICADOR: ADMINISTRACION DE LA EMPRESA.					
	El director administra los recursos financieros internos y el recurso de mantemiento en necesidades que requiere su institución educativa.					
31	INDICADOR: RELACIONES SOCIALES.					
	Existe una buena relación entre colegas en la institución educativa					
32	DIMENSION: JERARQUIA DE NECESIDADES					
	INDICADOR: NECESIDADES SOCIALES.					
	Participa en las actividades de aprendizaje en su Institución educativa.					
33	INDICADOR: NECESIDADES DE ESTIMA					
	Establece en su plan de trabajo, estrategias que aplique para evaluar los aprendizajes de sus alumnos.					
34	INDICADOR: NECESIDADES DE AUTORELACION					
	Te sientes capaz de desenvolverte con facilidad en tus practicas pedagógicas					

Nota: Adaptado de Sifuentes (2014)

Anexo 4. Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ejecuta el director las reuniones pertinentes para elaborar el Reglamento interno de la institución educativa.					X		
2	Participa en la elaboración y aplicación anualmente del PEI.							
3	El director delega funciones al docente en las comisiones de trabajo en la institución educativa					Y		
4	El director fomenta las relación interpersonal ,por medio de la comunicación entre colegas.					Y		
5	Supervisa el director la distribución de tiempo y espacios en las actividades educativas.					Y		
6	Participa en actividades que identifican a la institución educativa.					Y		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director coordina en asamblea, las prioridades educativas en la que se debe de invertir el presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos					Y		
8	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de practica pedagógica en el docente					Y		
9	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de trabajo del personal de servicio.					X		
10	El director distribuye los materiales educativos, según el nivel del estudiante					X		
11	Establece el director la forma oportuna del uso de estrategias para corregir deficiencias en las actividades pedagógicas.					X		
12	El director supervisa las actividades educativas según normas y reglamentos del MINEDU					X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Evalúa los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.					X		

14	El director propone el desarrollo de sesiones de tutoría en todos los niveles.					X		
15	Supervisa el director que se use variados instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes					X		
16	El director se preocupa para que sus docentes reciban capacitación constante.					X		
17	El director verifica que se utilice recursos didácticos en el marco de los procesos pedagógicos.					X		
18	Propicia en clase el trabajo en equipo a los estudiantes.					✓		
19	El director se preocupa en que se aplique estrategia para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.					✓		
20	El director supervisa que se cumple con la elaboración de programaciones, unidades de aprendizaje y sesiones diarias					X		
21	Verifica el director en sus monitoreos, el cumplimiento de los procesos didácticos para el logro de aprendizaje.					X		
22	El director promueve el cumplimiento de planes educativos.					✓		
23	Se promueve programas educativos en beneficio del aprendizaje en los estudiantes					✓		
	Dimension:4							
24	Existe comunicación continua con los padres de familia					✓		
25	Tiene conocimiento, si existe en la Institución educativa Proyectos de Proyección social.					✓		
26	Tienes conocimiento, si la Institución educativa cuenta con el apoyo de organizaciones de la comunidad y/o municipio en bien de mejorar la calidad educativa.					X		
27	Tiene conocimiento si la Institución Educativa se integra y participa de la cultura de su comunidad y o localidad.					X		
28	La institución educativa cuenta con el apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima Provincias.					X		
29	Los padres de familia participan en las actividades que la institución fomenta.					X		

30	Los padres de familia acuden a conocer sobre el avance académico y comportamiento de sus hijos.					X		
----	---	--	--	--	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg:..... CASMA ZARATE, CARLOS DNI: 06153553

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de NOV. del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³			S
DIMENSIÓN 1		Sí	No	Sí	No	Sí	No		
1	Siente que su director pone en práctica continuamente la empatía con su personal docente.					X			
2	. Siente que sus opiniones son respetados y tomados en cuenta en las actividades de su institución educativa por parte del director					✓			
3	Se siente motivado a desempeñar sus funciones por parte de los directivos en su institución educativa					X			
4	.En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					✓			
5	. Recibe elogios o reconocimientos por su desempeño como docente , parte de los directivos de su institución educativa.					X			
6	Cómo considera el trabajo de su director ,como líder en la toma de decisiones					✓			
7	Los directivos se identifican activamente con la visión y misión de la institución educativa.					X			
8	Se respira un trato de igualdad y justicia en la Institución educativa					X			
9	Se observa el respeto entre docentes y los directivos en tu institución educativa					X			
10	El director y sub director encaminan al logro de objetivos de mi institución educativa					X			
11	Los directivos muestran actitudes motivadores durante tareas educativas					✓			
12	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de tu institución educativa					✓			
13	Existe un trabajo organizado por los directivos y la plana docente en beneficio de tu institución educativa					✓			

14	Se observa un comportamiento impositivo por parte del director de tu institución					X		
15	Te sientes satisfecho en tus labores educativas							
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los directivos informan constantemente las reuniones, sobre las actividades educativas					✓		
17	Mantiene comunicación con los directivos de su institución educativa					✓		
18	. Existe comunicación constante entre colegas para cumplir con las comisiones de trabajo en sus institución educativa					X		
19	Existe relaciones interpersonales entre colegas							
20	El director te da sugerencias de cómo mejorar tu trabajo en aula ,luego del termino de monitoreo					✓		
21	Sientes que tu opinión es respetado en las reuniones que tu director					X		
22	Las opiniones de los docentes son tomadas en cuenta para mejorar problemas en tu institución educativa					X		
23	Los directivos comunican constantemente acerca de las reglas y planes de trabajo							
24	Los docentes muestran interés durante su participación en reuniones de actividades de aprendizaje al estudiante					X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
25	. Siente que las actividades de aprendizaje que se da en su institución ,son beneficiosos para el logro de competencias en el estudiante					X		
26	. Siente que el clima laboral en su institución educativa ,le permite realizarse profesionalmente					X		
27	Siente que los Directivos de su institución educativa ,reconoce su trabajo					X		
28	Su Director se preocupa por brindar apoyo en el progreso profesional a los docentes de su institución educativa.					X		
29	. El director se preocupa por brindar una infraestructura adecuada para las practicas pedagógicas					X		
30	. El director administra los recursos financieros internos y el recurso de mantemiento en necesidades que requiere su institución educativa.					X		

31	Existe una buena relación entre colegas en la institución educativa					X			
	DIMENSION 4					X			
32	Participa en las actividades de aprendizaje en su Institución educativa								
33	Establece en su plan de trabajo, estrategias que aplique para evaluar los aprendizajes de sus alumnos					X			
34	Te sientes capaz de desenvolverte con facilidad en tus practicas pedagógicas					X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) CASMA ZARATE, CARLOS DNI: 06153553

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

8 de NOV del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTION INSTITUCIONAL								
1	Ejecuta el director las reuniones pertinentes para elaborar el Reglamento interno de la institución educativa.	✓						
2	Participa en la elaboración y aplicación anualmente del PEI.	✓						
3	El director delega funciones al docente en las comisiones de trabajo en la institución educativa	✓						
4	El director fomenta las relaciones interpersonales ,por medio de la comunicación entre colegas.	✓						
5	Supervisa el director la distribución de tiempo y espacios en las actividades educativas.	✓						
6	Participa en actividades que identifican a la institución educativa.	✓						
DIMENSIÓN 2 GESTION ADMINISTRATIVA								
7	El director coordina en asamblea, las prioridades educativas en la que se debe invertir el presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓						
8	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de practica pedagógica en el docente	✓						
9	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de trabajo del personal de servicio.	✓						
10	El director distribuye los materiales educativos, según el nivel del estudiante	✓						
11	Establece el director la forma oportuna del uso de estrategias para corregir deficiencias en las actividades pedagógicas.	✓						
12	El director supervisa las actividades educativas según normas y reglamentos del MINEDU	✓						
DIMENSIÓN 3 GESTION PEDAGOGICA								
		Si	No	Si	No	Si	No	



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		S
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Siente que su director pone en práctica continuamente la empatía con su personal docente.	✓						
2	Siente que sus opiniones son respetados y tomados en cuenta en las actividades de su institución educativa por parte del director	✓						
3	Se siente motivado a desempeñar sus funciones por parte de los directivos en su institución educativa	✓						
4	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	✓						
5	Recibe elogios o reconocimientos por su desempeño como docente, parte de los directivos de su institución educativa.	✓						
6	Cómo considera el trabajo de su director, como líder en la toma de decisiones	✓						
7	Los directivos se identifican activamente con la visión y misión de la institución educativa.	✓						
8	Se respira un trato de igualdad y justicia en la Institución educativa	✓						
9	Se observa el respeto entre docentes y los directivos en tu institución educativa	✓						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Siente que su director pone en práctica continuamente la empatía con su personal docente.	✓		✓		✓		
2	Siente que sus opiniones son respetados y tomados en cuenta en las actividades de su institución educativa por parte del director	✓		✓		✓		
3	Se siente motivado a desempeñar sus funciones por parte de los directivos en su institución educativa	✓		✓		✓		
4	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
5	Recibe elogios o reconocimientos por su desempeño como docente, parte de los directivos de su institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Cómo considera el trabajo de su director, como líder en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
7	Los directivos se identifican activamente con la visión y misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se respira un trato de igualdad y justicia en la institución educativa	✓		✓		✓		
9	Se observa el respeto entre docentes y los directivos en tu institución educativa	✓		✓		✓		
10	El director y sub director encaminan al logro de objetivos de mi institución educativa	✓		✓		✓		
11	Los directivos muestran actitudes motivadores durante tareas educativas	✓		✓		✓		
12	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de tu institución educativa	✓		✓		✓		
13	Existe un trabajo organizado por los directivos y la plana docente en beneficio de tu institución educativa	✓		✓		✓		
14	Se observa un comportamiento impositivo por parte del director de tu institución	✓		✓		✓		

	DIMENSION 4								
32	Participa en las actividades de aprendizaje en su Institución educativa								
33	Establece en su plan de trabajo, estrategias que aplique para evaluar los aprendizajes de sus alumnos								
34	Te sientes capaz de desenvolverte con facilidad en tus practicas pedagógicas								

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Córdova, García y Ulises*

DNI: *066.58910*

Especialidad del validador: *Metodología de la Investigación*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTION INSTITUCIONAL								
1	Ejecuta el director las reuniones pertinentes para elaborar el Reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Participa en la elaboración y aplicación anualmente del PEI.	✓		✓		✓		
3	El director delega funciones al docente en las comisiones de trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		
4	El director fomenta las relación interpersonal ,por medio de la comunicación entre colegas.	✓		✓		✓		
5	Supervisa el director la distribución de tiempo y espacios en las actividades educativas.	✓		✓		✓		
6	Participa en actividades que identifican a la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 GESTION ADMINISTRATIVA								
7	El director coordina en asamblea, las prioridades educativas en la que se debe de invertir el presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓		
8	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de practica pedagógica en el docente	✓		✓		✓		
9	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de trabajo del personal de servicio.	✓		✓		✓		
10	El director distribuye los materiales educativos, según el nivel del estudiante	✓		✓		✓		
11	Establece el director la forma oportuna del uso de estrategias para corregir deficiencias en las actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
12	El director supervisa las actividades educativas según normas y reglamentos del MINEDU	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 GESTION PEDAGOGICA								
13	Evalua los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	El director propone el desarrollo de sesiones de tutoría en todos los niveles.	✓		✓		✓		
15	Supervisa el director que se use variados instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
16	El director se preocupa para que sus docentes reciban capacitación constante.	✓		✓		✓		

17	El director verifica que se utilice recursos didácticos en el marco de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓			
18	Propicia en clase el trabajo en equipo a los estudiantes.	✓		✓		✓			
19	El director se preocupa en que se aplique estrategia para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.	✓		✓		✓			
20	El director supervisa que se cumple con la elaboración de programaciones, unidades de aprendizaje y sesiones diarias	✓		✓		✓			
21	Verifica el director en sus monitoreos, el cumplimiento de los procesos didácticos para el logro de aprendizaje.	✓		✓		✓			
22	El director promueve el cumplimiento de planes educativos.	✓		✓		✓			
23	Se promueve programas educativos en beneficio del aprendizaje en los estudiantes	✓		✓		✓			
	Dimensión: 4 GESTION COMUNITARIA								
24	Existe comunicación continua con los padres de familia	✓		✓		✓			
25	Tiene conocimiento, si existe en la Institución educativa Proyectos de Proyección social.	✓		✓		✓			
26	Tienes conocimiento, si la Institución educativa cuenta con el apoyo de organizaciones de la comunidad y/o municipio en bien de mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓			
27	Tiene conocimiento si la Institución Educativa se integra y participa de la cultura de su comunidad y o localidad.	✓		✓		✓			
28	La institución educativa cuenta con el apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima Provincias.	✓		✓		✓			
29	Los padres de familia participan en las actividades que la institución fomenta.	✓		✓		✓			
30	Los padres de familia acuden a conocer sobre el avance académico y comportamiento de sus hijos.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 GESTION INSTITUCIONAL								
1	Ejecuta el director las reuniones pertinentes para elaborar el Reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Participa en la elaboración y aplicación anualmente del PEI.	✓		✓		✓		
3	El director delega funciones al docente en las comisiones de trabajo en la institución educativa	✓		✓		✓		
4	El director fomenta las relación interpersonal ,por medio de la comunicación entre colegas.	✓		✓		✓		
5	Supervisa el director la distribución de tiempo y espacios en las actividades educativas.	✓		✓		✓		
6	Participa en actividades que identifican a la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 GESTION ADMINISTRATIVA								
7	El director coordina en asamblea, las prioridades educativas en la que se debe de invertir el presupuesto de la institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓		
8	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de practica pedagógica en el docente	✓		✓		✓		
9	Ejecuta el director la distribución de tiempo en las jornadas de trabajo del personal de servicio.	✓		✓		✓		
10	El director distribuye los materiales educativos, según el nivel del estudiante	✓		✓		✓		
11	Establece el director la forma oportuna del uso de estrategias para corregir deficiencias en las actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
12	El director supervisa las actividades educativas según normas y reglamentos del MINEDU	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 GESTION PEDAGOGICA								
13	Evalua los criterios específicos de las competencias técnicas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	El director propone el desarrollo de sesiones de tutoría en todos los niveles.	✓		✓		✓		
15	Supervisa el director que se use variados instrumentos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
16	El director se preocupa para que sus docentes reciban capacitación constante.	✓		✓		✓		

17	El director verifica que se utilice recursos didácticos en el marco de los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓			
18	Propicia en clase el trabajo en equipo a los estudiantes.	✓		✓		✓			
19	El director se preocupa en que se aplique estrategia para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.	✓		✓		✓			
20	El director supervisa que se cumple con la elaboración de programaciones, unidades de aprendizaje y sesiones diarias	✓		✓		✓			
21	Verifica el director en sus monitoreos, el cumplimiento de los procesos didácticos para el logro de aprendizaje.	✓		✓		✓			
22	El director promueve el cumplimiento de planes educativos.	✓		✓		✓			
23	Se promueve programas educativos en beneficio del aprendizaje en los estudiantes	✓		✓		✓			
	Dimensión: 4 GESTION COMUNITARIA								
24	Existe comunicación continua con los padres de familia	✓		✓		✓			
25	Tiene conocimiento, si existe en la Institución educativa Proyectos de Proyección social.	✓		✓		✓			
26	Tienes conocimiento, si la Institución educativa cuenta con el apoyo de organizaciones de la comunidad y/o municipio en bien de mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓			
27	Tiene conocimiento si la Institución Educativa se integra y participa de la cultura de su comunidad y o localidad.	✓		✓		✓			
28	La institución educativa cuenta con el apoyo, acompañamiento o asesoría de la Región Lima Provincias.	✓		✓		✓			
29	Los padres de familia participan en las actividades que la institución fomenta.	✓		✓		✓			
30	Los padres de familia acuden a conocer sobre el avance académico y comportamiento de sus hijos.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] No aplicable [☐]
 Apellidos y nombres del juez validador D^a Mg: Cordova Garcia, Ulises DNI: 06658910
 Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

01 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Huaral ,30 de Noviembre del 2018



Con atención A: Aceptación para
realizar el trabajo de Investigación.

Institución Educativa Pública “Andres de los Reyes “

Director Lic. Marco Antonio Lopez Diaz.

Por medio de este presente documento ,doy aceptación a Gladys Blanca Sifuentes
Mendoza identificada con DNI 40792980,con código de estudiante N° 7001032935
,estudiante de la Universidad Cesar Vallejo ,para a realizar un Trabajo de investigación
(tesis): **Gestion educativa y clima organizacional en la institución educativa publica
“Andres de los Reyes” , Huaral 2018.**

Sin otro asunto .Atentamente.



Prof. Marco Lopez Diaz
DIRECTOR

Lic Marco Aantonio Lopez Diaz

DIRECTOR

MATRIZ DE DATOS

N	Gestión educativa																																				ST1	V1		
	Gestión institucional								Gestión administrativa								Gestión pedagógica										Gestión comunitaria													
	1	2	3	4	5	6	S1	D1	7	8	9	10	11	12	S2	D2	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	S3	D3	24	25	26	27	28	29	30			S4	D4
1	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
2	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	136	Alto
3	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
4	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	90	Medio
5	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	3	40	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	90	Medio
6	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	1	5	5	5	5	23	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	132	Alto
7	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	5	4	25	Alto	82	Medio
8	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
9	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	1	18	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	16	Bajo	1	1	1	5	5	5	1	19	Medio	59	Bajo
10	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	32	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	97	Medio
11	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	18	Bajo	1	1	2	2	2	2	1	11	Bajo	45	Bajo
12	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
13	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	5	4	25	Alto	82	Medio
14	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	1	5	5	5	5	23	Alto	5	5	2	1	1	2	1	1	4	5	5	32	Medio	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	112	Alto
15	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	5	4	25	Alto	78	Medio
16	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	5	4	25	Alto	78	Medio
17	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	2	2	3	2	16	Medio	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	32	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	91	Medio
18	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	5	5	5	1	19	Medio	43	Bajo
19	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	5	4	25	Alto	78	Medio
20	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	30	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	87	Medio
21	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	18	Bajo	1	1	2	2	2	2	1	11	Bajo	45	Bajo
22	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	5	4	25	Alto	78	Medio
23	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	1	1	1	1	5	11	Bajo	5	5	2	1	1	2	1	1	4	5	5	32	Medio	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	100	Medio
24	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	2	2	1	2	14	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	68	Bajo
25	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
26	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	4	4	1	4	20	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	74	Medio
27	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	90	Medio
28	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	4	4	1	4	20	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	1	4	21	Medio	78	Medio
29	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	32	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	97	Medio
30	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	4	4	1	4	20	Medio	2	1	2	2	1	2	2	1	4	4	3	24	Bajo	2	1	4	5	4	1	4	21	Medio	78	Medio
31	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	1	5	23	Alto	5	5	2	1	1	2	1	1	4	5	5	32	Medio	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	112	Alto
32	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
33	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	5	5	5	5	1	1	22	Alto	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	2	32	Medio	1	1	5	5	5	1	1	19	Medio	79	Medio
34	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	22	Bajo	1	1	2	2	2	2	1	11	Bajo	49	Bajo

35	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio	
36	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	4	4	1	4	20	Medio	2	1	4	4	5	4	4	1	4	4	3	36	Medio	2	1	4	5	4	1	4	21	Medio	90	Medio
37	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	4	4	1	4	20	Medio	2	1	4	4	5	4	4	1	4	4	3	36	Medio	2	1	4	5	4	1	4	21	Medio	90	Medio
38	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
39	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	48	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	132	Alto
40	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
41	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	4	4	1	4	20	Medio	2	1	4	4	5	4	4	1	4	4	3	36	Medio	2	1	4	5	4	1	4	21	Medio	90	Medio
42	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	5	5	5	5	1	1	22	Alto	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	2	32	Medio	1	1	5	5	5	1	1	19	Medio	79	Medio
43	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
44	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	90	Medio
45	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	5	4	4	1	4	20	Medio	2	1	4	4	5	4	4	1	4	4	3	36	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	86	Medio
46	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	5	5	5	5	1	1	22	Alto	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	2	32	Medio	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	67	Bajo
47	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
48	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
49	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
50	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
51	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	22	Bajo	1	1	2	2	2	2	1	11	Bajo	49	Bajo
52	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
53	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
54	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	2	2	1	2	10	Bajo	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	18	Bajo	2	1	2	1	2	1	2	11	Bajo	52	Bajo
55	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	136	Alto
56	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
57	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
58	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	31	Bajo
59	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
60	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	31	Bajo
61	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
62	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
63	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
64	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	31	Bajo
65	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
66	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	22	Bajo	1	1	2	2	2	2	1	11	Bajo	49	Bajo
67	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	2	2	3	2	16	Medio	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	99	Medio
68	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	31	Bajo
69	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
70	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	30	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	87	Medio
71	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	136	Alto
72	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
73	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	3	3	2	1	3	2	14	Medio	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	21	Bajo	2	3	2	3	2	3	2	17	Medio	63	Bajo
74	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	2	2	1	2	10	Bajo	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	72	Medio

75	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	2	2	3	2	16	Medio	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	99	Medio
76	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
77	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	90	Medio
78	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	1	4	16	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	78	Medio
79	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
80	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
81	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	5	22	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	47	Bajo
82	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	22	Bajo	1	1	2	2	2	2	1	11	Bajo	49	Bajo
83	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	5	22	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	47	Bajo
84	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
85	3	3	3	4	3	3	19	Medio	2	2	3	3	2	3	15	Medio	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	28	Medio	2	2	3	2	3	2	3	17	Medio	79	Medio
86	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
87	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	136	Alto
88	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
89	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	5	22	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	47	Bajo
90	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
91	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	5	22	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	47	Bajo
92	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
93	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
94	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	2	2	3	2	16	Medio	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	99	Medio
95	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	5	22	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	47	Bajo
96	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
97	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	30	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	87	Medio
98	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
99	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
100	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	3	3	2	5	3	2	18	Medio	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	21	Bajo	2	3	2	3	2	3	2	17	Medio	67	Bajo
101	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
102	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	2	2	3	2	16	Medio	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	99	Medio
103	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
104	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	90	Medio
105	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
106	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
107	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
108	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	5	22	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	47	Bajo
109	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
110	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	5	5	5	5	22	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	47	Bajo
111	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	136	Alto
112	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	1	4	4	5	4	20	Medio	2	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	32	Medio	2	1	4	1	4	1	4	17	Medio	82	Medio
113	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	2	2	3	2	16	Medio	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	99	Medio
114	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	12	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	31	Bajo

115	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio
116	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	30	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	87	Medio
117	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	3	4	4	3	4	22	Alto	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	40	Medio	3	3	4	3	4	3	4	24	Medio	105	Medio
118	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	22	Bajo	1	1	2	2	2	2	1	11	Bajo	49	Bajo
119	3	5	2	5	5	5	25	Alto	2	5	5	5	5	5	27	Alto	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52	Alto	2	5	5	5	5	5	5	32	Alto	136	Alto
120	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	2	3	2	2	3	15	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	26	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	81	Medio

N	Clima Organizacional																																		ST 2	V2											
	Motivación					Liderazgo										Comunicación										Factores extrínsecos y intrínsecos								Jerarquía de necesidades													
	1	2	3	4	S 5	D5	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	S 6	D6	16	17	18	19	20	21	22	23	24	S 7	D7	25	26	27	28			29	30	31	S 8	D8	32	33	34	S 9	D9	
1	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4 1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	1 0	Medio	122	Medio
2	5	5	5	5	2 0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4 0	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3 3	Alto	5	5	5	1 5	Alto	160	Alto	
3	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2 8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2 1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1 6	Medio	1	2	3	6 6	Bajo	84	Medio	
4	3	3	3	4	1 3	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2 7	Medio	2	3	3	3	3	3	3	2 0	Medio	2	3	3	8 8	Medio	101	Medio	
5	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5 5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	5	4	5	4	4	1	2 5	Alto	2	1	4	7 7	Medio	116	Medio	
6	5	5	5	5	2 0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4 0	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3 3	Alto	5	5	5	1 5	Alto	160	Alto	
7	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4 5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	5	4	5	4	4	1	2 5	Alto	2	1	4	7 7	Medio	116	Medio	
8	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2 8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2 1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1 6	Medio	1	2	3	6 6	Bajo	84	Medio	
9	1	1	1	1	4	Bajo	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4 7	Alto	1	1	5	5	5	5	5	1	2	3 0	Medio	1	5	5	5	5	1	1	2 3	Medio	1	1	1	3 3	Bajo	107	Medio	
10	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4 1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	1 0	Medio	122	Medio	
11	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1 8	Bajo	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3 3	Bajo	1	2	2	2	1	1	1	1 0	Bajo	1	1	1	3 3	Bajo	48	Bajo	
12	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2 8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2 1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1 6	Medio	1	2	3	6 6	Bajo	84	Medio	
13	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5 5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	5	4	5	4	4	1	2 5	Alto	2	1	4	7 7	Medio	116	Medio	
14	5	5	5	5	2 0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4 0	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3 3	Alto	5	5	5	1 5	Alto	160	Alto	
15	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5 5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	5	4	5	4	4	1	2 5	Alto	2	1	4	7 7	Medio	116	Medio	
16	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4 5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	5	4	5	4	4	1	2 5	Alto	2	1	4	7 7	Medio	116	Medio	
17	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2 7	Medio	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	1 0	Medio	108	Medio	
18	1	1	1	1	4	Bajo	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4 7	Alto	1	1	5	5	5	5	5	1	2	3 0	Medio	1	5	5	5	5	1	1	2 3	Medio	1	1	1	3 3	Bajo	107	Medio	
19	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5 5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	5	4	5	4	4	1	2 5	Alto	2	1	4	7 7	Medio	116	Medio	
20	3	3	3	4	1 3	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2 4	Medio	2	3	3	3	3	3	3	2 0	Medio	2	3	3	8 8	Medio	98	Medio	

21	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	8	Bajo	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	Bajo	1	2	2	2	1	1	1	0	Bajo	1	1	1	3	Bajo	48	Bajo
22	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	5	4	5	4	4	1	2	Alto	2	1	4	7	Medio	104	Medio	
23	5	5	5	5	0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	0	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3	Alto	5	5	5	5	Alto	160	Alto	
24	3	2	2	2	9	Medio	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	82	Medio	
25	3	3	3	4	3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio		
26	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio	
27	3	3	3	4	3	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	4	2	7	Medio	2	3	3	3	3	3	3	2	0	Medio	2	3	3	8	Medio	101	Medio
28	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	Alto	2	1	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	104	Medio	
29	3	3	3	4	3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	4	Medio	3	3	4	0	Medio	122	Medio
30	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	Alto	2	1	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	104	Medio	
31	5	5	5	5	0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3	Alto	5	5	5	5	Alto	160	Alto	
32	3	3	3	4	3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio	
33	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	59	Bajo		
34	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	8	Bajo	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	Bajo	1	2	2	2	1	1	1	0	Bajo	1	1	1	3	Bajo	48	Bajo
35	3	3	3	4	3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio		
36	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	Alto	2	1	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	104	Medio	
37	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	Alto	2	1	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	104	Medio	
38	3	3	3	4	3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio	
39	5	5	5	5	0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3	Alto	5	5	5	5	Alto	160	Alto	
40	3	3	3	4	3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	4	Medio	3	3	4	0	Medio	122	Medio	
41	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	Alto	2	1	4	4	4	4	4	3	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	104	Medio	
42	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	59	Bajo		
43	3	3	3	4	3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	4	Medio	3	3	4	0	Medio	122	Medio

44	3	3	3	4	1 3	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2 7	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2 0	Medio	2	3	3	8	Medio	101	Medio
45	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	0 3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0 7	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1 7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio						
46	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0 1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	2	0 7	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo						
47	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8 2	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1 2	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1 6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio						
48	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4 1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	0	Medio	122	Medio						
49	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1 4	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	1	Medio	122	Medio						
50	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3 3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0 7	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1 7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio							
51	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	8 1	Bajo	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3 0	Bajo	1	2	2	2	1	1	1	0 7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	48	Bajo							
52	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3 3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0 7	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1 7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio							
53	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4 1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	1	Medio	122	Medio						
54	3	2	2	2	9	Medio	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1 9	Bajo	2	1	2	2	2	2	2	1	6 3	Bajo	2	1	2	1	2	2	1	1 1	Bajo	2	1	2	5	Bajo	60	Bajo							
55	5	5	5	5	2 0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2 3	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	0 3	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3 1	Alto	5	5	5	5	1 5	Alto	160	Alto					
56	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3 3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0 7	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1 7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio							
57	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4 1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	1	Medio	122	Medio						
58	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	0 7	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo							
59	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8 2	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1 6	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1 6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio						
60	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0 3	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo						
61	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4 1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2 4	Medio	3	3	4	1	Medio	122	Medio						
62	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3 3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0 7	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1 7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio							
63	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3 3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0 7	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1 7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio							
64	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0 7	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo						
65	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3 3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0 7	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1 7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio							
66	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	8 1	Bajo	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3 0	Bajo	1	2	2	2	1	1	1	0 7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	48	Bajo							

67	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	7	Medio	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	4	Medio	3	3	4	1	0	Medio	108	Medio
68	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo			
69	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	3	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio				
70	3	3	3	4	1 3	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	1	2 4	Medio	2	3	3	3	3	3	3	2	0	Medio	2	3	3	8	Medio	98	Medio		
71	5	5	5	5	2 0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3	3	Alto	5	5	5	1	5	Alto	160	Alto	
72	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2 1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio			
73	2	2	2	1	7	Bajo	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	Bajo	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	4	Bajo	2	3	2	3	2	2	3	1	7	Medio	2	3	2	7	Medio	69	Bajo		
74	3	2	2	2	9	Medio	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	82	Medio			
75	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	7	Medio	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	4	Medio	3	3	4	1	0	Medio	108	Medio		
76	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio			
77	3	3	3	4	1 3	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2 7	Medio	2	3	3	3	3	3	3	0	Medio	2	3	3	8	Medio	101	Medio			
78	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio			
79	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	4	Medio	3	3	4	1	0	Medio	122	Medio		
80	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2 1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio			
81	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo				
82	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	8	Bajo	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	Bajo	1	2	2	2	1	1	1	0	Bajo	1	1	1	3	Bajo	48	Bajo				
83	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo				
84	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio			
85	3	3	3	4	1 3	Medio	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	9	Medio	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2 4	Medio	2	2	3	2	3	3	2	1	7	Medio	2	2	3	7	Medio	90	Medio			
86	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3 0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio			
87	5	5	5	5	2 0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3	3	Alto	5	5	5	1	5	Alto	160	Alto		
88	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2 1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio			
89	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo				

90	3	3	3	4	1	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio	
91	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo	
92	3	3	3	4	1	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio	
93	3	3	3	4	1	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio	
94	3	3	3	4	1	Medio	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	Medio	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	Medio	3	3	4	1	Medio	108	Medio
95	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	35	Bajo	
96	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio	
97	3	3	3	4	1	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	Medio	2	3	3	3	3	3	3	0	Medio	2	3	3	8	Medio	98	Medio	
98	3	3	3	4	1	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	Medio	3	3	4	0	Medio	122	Medio
99	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio	
100	2	2	2	1	7	Bajo	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	4	Bajo	2	3	2	1	1	2	1	1	1	4	Bajo	2	3	2	3	2	2	3	7	Medio	2	3	2	7	Medio	69	Bajo		
101	3	3	3	4	1	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio		
102	3	3	3	4	1	Medio	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	7	Medio	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	Medio	3	3	4	1	Medio	108	Medio
103	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio		
104	3	3	3	4	1	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	Medio	2	3	3	3	3	3	3	0	Medio	2	3	3	8	Medio	101	Medio	
105	3	3	3	4	1	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio		
106	3	3	3	4	1	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	Medio	3	3	4	0	Medio	122	Medio
107	3	2	2	2	9	Medio	2	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	Medio	2	1	4	4	4	4	4	4	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	96	Medio		
108	1	1	5	5	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	43	Bajo		
109	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	108	Medio		
110	1	1	5	5	2	Medio	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	4	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	75	Bajo		
111	5	5	5	5	0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3	Alto	5	5	5	1	Alto	160	Alto		
112	3	2	2	2	9	Medio	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	Alto	2	1	4	4	4	4	4	4	3	0	Medio	2	1	4	1	4	4	1	7	Medio	2	1	4	7	Medio	108	Medio		

11 3	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	7	Medio	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	4	Medio	3	3	4	1 0	Medio	108	Medio
11 4	1	1	5	5	2 1	Medio	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	4	Alto	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	Bajo	1	1	1	1	1	1	1	7	Bajo	1	1	1	3	Bajo	75	Bajo		
11 5	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio	
11 6	3	3	3	4	1 3	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	Medio	2	3	3	3	3	3	3	2	0	Medio	2	3	3	8	Medio	98	Medio
11 7	3	3	3	4	1 3	Medio	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	Alto	3	3	4	3	4	4	3	2	4	Medio	3	3	4	1 0	Medio	122	Medio
11 8	1	1	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	8	Bajo	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	Bajo	1	2	2	2	1	1	1	1	0	Bajo	1	1	1	3	Bajo	48	Bajo
11 9	5	5	5	5	2 0	Alto	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	Alto	2	5	4	5	5	4	5	5	5	0	Alto	5	5	5	5	4	4	5	3	Alto	5	5	5	1 5	Alto	160	Alto		
12 0	3	3	3	4	1 3	Medio	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	8	Medio	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	Medio	1	2	3	2	3	3	2	1	6	Medio	1	2	3	6	Bajo	84	Medio	

Correlaciones								
			Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Gestión comunitaria	Gestión educativa	Clima Organizacion al
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,294**	,667**	,809**	,840**	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,294**	1,000	,567**	,385**	,598**	,581**
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,667**	,567**	1,000	,601**	,885**	,758**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,809**	,385**	,601**	1,000	,797**	,824**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,840**	,598**	,885**	,797**	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,669**	,581**	,758**	,824**	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120	120	120

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

ALL VARIABLE
Resumen de estadísticas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.987	34

RI/
de
IS

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100.0
Excluido ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.987	34

Correlaciones

			Gestión educativa	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Gestión comunitaria	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,840**	,598**	,885**	,797**	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,840**	1,000	,294**	,667**	,809**	,669**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,598**	,294**	1,000	,567**	,385**	,581**
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,885**	,667**	,567**	1,000	,601**	,758**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,797**	,809**	,385**	,601**	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120	120
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,848**	,669**	,581**	,758**	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	120	120	120	120	120	120

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

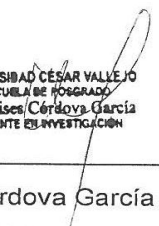


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Gestión educativa y clima organizacional en la institución educativa pública "Andres De Los Reyes", Huaral 2018"** de la estudiante **Gladys Blanca Sifuentes Mendoza**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome
 https://eprints.univalle.edu.pe/handle/document/10498/1?lang=es&as=3

feedback studio Gladys Blanca Sifuentes Mendoza Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública "Andrés de los Reyes" 4 de 9



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión Educativa y Clima Organizacional en la
Institución Educativa Pública "Andrés de los Reyes",
Hualal 2018"**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación,

AUTORA:
Br. Gladys Blanca Sifuentes Mendoza

ASESOR:
Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24	1	repositorio.univalle.edu.pe	8 %	>
		Fuente de Internet		
	2	Entregado a Universidad...	7 %	>
		Trabajo de Internet		
	3	myolide.es	1 %	>
		Fuente de Internet		
	4	www.sociologia.org.pe	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	www.comunicacion.un...	1 %	>
		Fuente de Internet		
	6	es a ludesha.net	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	7	repositorio.univalle.edu.pe	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	8	cybertesis.univm.edu...	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	9	repositorio.univalle.edu...	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	10	minucbo.edu.pe	<1 %	>
		Fuente de Internet		

Página 1 de 100 Número de palabras: 23213 Text-only Report High Resolution Activado 13:51 a.m. 12/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

S.FUENTES MENDOZA GLADYS BLANCA

D.N.I. : 40392980

Domicilio : AA.HH. Jose Carlos Mariategui H.Z.H "LT. 2"

Teléfono : Fijo : Móvil : 944525571

E-mail : angel_100410@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

MAESTRA

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

S.FUENTES MENDOZA GLADYS BLANCA

Título de la tesis:

Gestión educativa y clima organizacional en la
Institución Educativa Pública "Andrés de las Reyes"
Huara 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

☐
☐

Firma :

Glady S. Fuentes M.

Fecha :

12-02-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POS GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SIFUENTES MENDOZA GLADYS BLANCA

INFORME TITULADO:

Gestión educativa y clima organizacional
en la Institución Educativa Pública "Andrés de los
Reyes", Huaral 2018 "

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de Enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN